

Allegato G. Al Peg 2020 inviato in data 30/04/2020

Indirizzi per la costituzione del fondo destinato alla incentivazione del personale non dirigente dell'ente e del personale avente qualifica dirigenziale - costituzione anno 2019 / 2020 -

1. Evoluzione del quadro contrattuale e normativo, ricadute sul fondo del personale non dirigente anni 2018 / 2019

Il quadro normativo interno di riferimento sulle modalità di distribuzione del fondo risorse decentrate fa riferimento all'accordo decentrato stipulato in data 15/12/2008 nella parte riguardante la distribuzione delle risorse del fondo prot. n. 275775 del 2008, il verbale di accordo sulla distribuzione delle risorse del fondo anno 2018 destinato alla contrattazione decentrata P.G. n. 164404 del 27.12.2018 e il verbale di accordo sulla costituzione e distribuzione delle risorse decentrate del fondo anno 2018 e 2019 P.G. n. 223339 del 10.12.2019.

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, con cui si cancella, per l'anno 2015, il tetto dei fondi destinati alle risorse decentrate, evitando il "taglio proporzionale alla diminuzione del personale in servizio tenuto conto delle capacità assunzionali" previsto dalle norme vigenti di contenimento della spesa di personale.

Pertanto, in via previsionale, i fondi per l'anno 2018 e 2019 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:

	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				

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;

Tuttavia l'Ente non ha mai assegnato al Fondo delle risorse decentrate l'incremento previsto dall'art. 8 co.3 del CCNL 11/04/2008, la differenza di 2.379,76 euro, calcolata per il periodo dal 2009 al 2016, non deve essere recuperata. Il differenziale complessivo da considerarsi per il recupero ammonta, pertanto, a 171.212,64 euro, anziché 173.592,40 euro.

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.

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:

<i>Periodo</i>	<i>Minori somme</i>	
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 *“specifica 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 la modalità di erogazione della Performance Collettiva con cadenza mensile già a partire da Dicembre 2017 e ha concordato con la Delegazione di parte sindacale che si procederà all'erogazione delle quote individuali un volta acquisite le certificazioni di performance dell'Ente, come previsto dal verbale Pg. n. 131099 del 13.12.2017. 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 2019, in conformità alle indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato.

Conseguentemente, il fondo è stato rimodulato con la Determinazione Dirigenziale RUAD nr. 1793 del 14 dicembre 2017 con la quale si è provveduto a rideterminare gli incrementi previsti dall'art. 32, commi 1 - 2 - 7 del CCNL 22.01.2004 e dall'art. 8, comma 2 del CCNL 11.04.2008, correggendo la base di calcolo del "monte salari" rispettivamente dell'anno 2001 e 2005 e ricostituendo la parte fissa del fondo per l'anno 2017 come di seguito riportato:

- Unico importo consolidato anno 2003 (Art. 31, co.2 CCNL 02-05) pari ad euro 2.956.800,00
- Incremento dello 0,20% del monte salari 2001 ai sensi dell'art. 32 comma 7 del CCNL 22.01.2004 (obbligatorio) pari ad euro 57.688,88;
- incremento dello 0,62% del monte salari 2001 ai sensi dell'art. 32 comma 1 del CCNL 22.01.2004 pari ad euro 178.831,64;
- incremento dello 0,50% del monte salari del 2001 ai sensi dell'art. 32 comma 2 del CCNL 22.01.2004 pari ad euro 144.222,21;
- incremento dello 0,60% del monte salari del 2005, ai sensi dell'art. 8, comma 2 del CCNL 11.04.2008 pari ad euro 196.319,46

unitamente

- a) alla rideterminazione dell'importo delle progressioni economiche, conseguente all'incremento stipendiale (Dichiarazioni Congiunte 14 CCNL 22/01/2004 e 1 CCNL 31.07.2009) pari ad euro 132.688,00;
- b) ai risparmi della R.I.A (retribuzione individuale di anzianità) e degli assegni ad personam del personale cessato dal servizio dal 2001(art. 4, c.2 del CCNL 05/10/2001), pari ad euro 395.897,00.

In fase di costituzione definitiva sono state operate le seguenti decurtazioni:

1. **euro 211.763,00** decurtazione permanente prevista dall'art. 9 comma 2 bis del decreto legge n.78 del 31 maggio 2010. **L'art. 1 comma 456 della legge 27 dicembre 2013 n.147 (legge di stabilità 2014)** intervenendo in modifica dell'art. 9 comma 2 bis del decreto legge n. 78 del 31 maggio 2010, convertito con modificazioni dalla legge 30 giugno n.122,
2. **euro 90.940,00** riduzione disposta dall'art. 1 comma 236 della legge del 28 dicembre 2015 n. 208 (legge di stabilità 2016), operando una prima riduzione pari a euro 26.722,00 (di cui euro 23.511,00 per la parte fissa ed euro 3.211,00 per la parte variabile) per ricondurre il valore complessivo del fondo provvisorio dell'anno 2016 all'ammontare del fondo determinato per l'anno 2015 e una seconda, successiva riduzione pari ad euro 64.218,00 (di cui euro 55.870,00 per la parte fissa ed euro 8.348,00 per la parte variabile) per riproporzionare il valore così costituito alla riduzione del personale in servizio;
3. **euro 28.212,00** decurtazione 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'articolo1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato."*. Si è operato, pertanto, la decurtazione di euro 24.674,00 sulla parte fissa del fondo e di euro 3.538,00 sulla parte variabile;

4. **euro 25.746,00** riduzione della parte fissa del fondo operata in applicazione dell'art. 15, comma 1, Lett.l) e comma 5 del CCNL degli EE.LL. 01/04/1999;

Con il verbale n. 45 del 15/12/2017, il collegio dei Revisori dei conti ha espresso il proprio parere favorevole in merito all'evoluzione del procedimento di costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2017 .

1.1. costituzione del fondo RISORSE DECENTRATE personale dipendente, non dirigente, anno 2018

Il fondo anno 2018 è stato costituito con atto di GC n. 60 del 12/04/2018 - Allegato G.

Nel medesimo atto di GC sono stati individuati gli obiettivi di miglioramento, per l'eventuale integrazione del fondo 2018 per la parte variabile ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL 1999.

Il Piano Triennale della Performance 2018 - 2020 - Allegato A ha definito, inoltre, le modalità ed i criteri di distribuzione dei premi al personale dipendente.

In maggio 2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL comparto EELL; il nuovo CCNL del personale del comparto Funzioni Locali - triennio 2016 - 2018, sottoscritto in via definitiva il 21 maggio 2018, è intervenuto tra i tanti istituti, all'art. 67, sulle modalità di costituzione del fondo a partire dall'anno 2018.

Si prevede, in primis, che la parte stabile del fondo risorse decentrate, destinato al salario accessorio del personale dipendente, non dirigente, sia costituita al netto delle risorse destinate nell'anno 2017 alle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite. Che, tuttavia, l'ammontare di dette risorse rientri comunque nel limite previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

Inoltre, per adeguamento al predetto art. 67, a decorrere dall'anno 2018, le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/01/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal Collegio dei Revisori e come rideterminate con determinazione dirigenziale RUAD nr. 1793 del 14 dicembre 2017, confluiscono nell'unico importo consolidato, al netto di quelle destinate, nel medesimo anno, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. L'unico importo consolidato resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi:

Risorse stabili Art. 67 comma 1

Unico Importo Consolidato anno 2003	2.956.800,00 euro
Incrementi Ccnl 02-05 (art. 32 cc 1-2 c 7)	380.743,00 euro
Incrementi Ccnl 06-09 (art. 8 cc 2-5-6-7 parte fissa)	196.319,00 euro
Ridet. Increm. Stipendiali Ccnl (Dichiarazione Cong. 14 Ccnl 02-05 e 1 Ccnl 08-09)	132.688,00 euro
RIA e Assegni Ad Personam personale cessato (art. 4 c 2 Ccnl 00-01)	395.897,00 euro
Totale	4.062.447,00 euro
Risorse destinate alle Posizione Organizzative (indennità posizione e risultato)	- 371.700,00 euro
Unico Importo Consolidato anno 2017 al netto delle risorse per P.O.	3.690.747,00 euro

L'Unico Importo Consolidato è stabilmente incrementato, secondo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 67, dalle seguenti voci (giusto Parere C.d.C. del 09 ottobre 2018 - 19/sez Aut/2018/qmig):

Incrementi Risorse stabili Art. 67 comma 2

Importo pari alla differenza fra incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria - art. 67 co. 2 lett. b)	44.689,00 euro
--	----------------

RIA e Assegni Ad Pers. personale cessato anno precedente - art.67 co.2 lett.c)	2.856,00 euro
Totale incremento Risorse stabili	47.545,00 euro

Soltanto gli incrementi riferiti ai differenziali delle progressioni economiche orizzontali, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste dei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalla normativa vigente e, in particolare, al limite stabilito dall'art. 26, co.2 del D.Lgs. n. 75/2017.

L'art. 67 co. 3 del CCNL 2016-2018, stabilisce, infine, che il fondo può continuare ad essere alimentato con importi variabili di anno in anno per il conseguimento di obiettivi dell'ente definiti nel piano della performance, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale, nonché dalle ulteriori voci di alimentazione descritte nel citato articolo. Integrazione che per l'anno 2018 ammonta a euro 464.735,00, giusta deliberazione di GC n. 60 del 12/04/2018 - Allegato G.

Decurtazioni da operare sul fondo 2018:

- **euro 211.763,00** decurtazione permanente prevista dall'art. 9 comma 2 bis del decreto legge n.78 del 31 maggio 2010, così come modificato dall'art. 1 comma 456 della legge 27 dicembre 2013.
- **euro 90.940,00** riduzione disposta dall'art. 1 comma 236 della legge del 28 dicembre 2015 n. 208 (legge di stabilità 2016);
- **euro 31.068,00** decurtazione 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.”*;
- **euro 25.746,00** riduzione della parte fissa del fondo operata in applicazione dell'art. 15, comma 1, Lett.l) e comma 5 del CCNL degli EE.LL. 01/04/1999, a seguito di trasferimento definitivo di dipendenti ad altri soggetti, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001 e calcolato moltiplicando il V.M.A. - valore medio assoluto - delle risorse del fondo di parte fissa per il numero dei dipendenti trasferiti definitivamente;
- **euro 23.442,00** decurtazione per recupero delle somme assegnate in eccedenza sul fondo per le politiche di sviluppo del personale dipendente nel periodo dal 2009 al 2016, 2° anno del Piano di Recupero disposto dalla D.D. Ruad n. 1793 del 13/12/2017.

Il fondo RISORSE DECENTRATE, correttamente costituito con l'atto deliberativo più sopra indicato, in virtù del nuovo modello di costituzione Fondo Risorse Decentrate PARTE FISSA E PARTE VARIABILE di cui all'art. 67 del CCNL “21 maggio 2018” è il seguente:

- totale risorse fisse : euro 3.738.292,00
- totale risorse variabili : euro 949.711,00 (comprehensive di somme non utilizzate provenienti da anni precedenti pari a euro 443.847,00)
- decurtazioni : euro 382.959,00
- **totale complessivo : euro 4.305.044,00**

1.2. Costituzione del fondo RISORSE DECENTRATE personale dipendente, non dirigente, anno 2019

Il fondo anno 2019 è stato costituito con atto di GC n. 94 del 09/05/2019 - Allegato G.

Nel medesimo atto di GC sono stati individuati gli obiettivi di miglioramento, per l'eventuale integrazione del fondo 2019 per la parte variabile ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL 1999.

Il Piano Triennale della Performance 2019 - 2021 - Allegato A - ha definito, inoltre, le modalità ed i criteri di distribuzione dei premi al personale dipendente.

Il fondo è costituito secondo quanto disposto dall'art. 67 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018 "Fondo risorse decentrate: costituzione".

A decorrere dall'anno 2018, le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/01/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal Collegio dei Revisori e come rideterminate con determinazione dirigenziale RUAD nr. 1793 del 14 dicembre 2017, confluiscono nell'unico importo consolidato, al netto di quelle destinate, nel medesimo anno, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. L'unico importo consolidato resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi:

Risorse stabili Art. 67 comma 1

Unico Importo Consolidato anno 2003	2.956.800,00 euro
Incrementi Ccnl 02-05 (art. 32 cc 1-2 c 7)	380.743,00 euro
Incrementi Ccnl 06-09 (art. 8 cc 2-5-6-7 parte fissa)	196.319,00 euro
Ridet. Increm. Stipendiali Ccnl (Dichiarazione Cong. 14 Ccnl 02-05 e 1 Ccnl 08-09)	132.688,00 euro
RIA e Assegni Ad Personam personale cessato (art. 4 c 2 Ccnl 00-01)	395.897,00 euro
Totale	4.062.447,00 euro
Risorse destinate alle Posizione Organizzative (indennità posizione e risultato)	- 371.700,00 euro
Unico Importo Consolidato anno 2017 al netto delle risorse per P.O.	3.690.747,00 euro

L'Unico Importo Consolidato è stabilmente incrementato, secondo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 67, dalle seguenti voci (giusto Parere C.d.C. del 09 ottobre 2018 - 19/sez Aut/2018/qmig):

Incrementi Risorse stabili Art. 67 comma 2

Importo, su base annua, pari a euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del CCNL, in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 a valere dall'anno 2019 - art. 67 co. 2 lett. a)	110.989,00 euro
Importo pari alla differenza fra incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria - art. 67 co. 2 lett. b)	58.096,00 euro
RIA e Assegni Ad Pers. personale cessato anno precedente - art.67 co.2 lett.c)	26.514,00 euro
Totale incremento Risorse stabili	195.599,00 euro

L'aumento di cui all'art. 67 co.2 lett.a) e gli incrementi riferiti ai differenziali delle progressioni economiche orizzontali, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste dei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalla normativa vigente e, in particolare, al limite stabilito dall'art. 26, co.2 del D.Lgs. n. 75/2017, giusto il disposto dell'art. 11 del Decreto Legge 14 dicembre 2018, n. 135 "Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione", convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 febbraio 2019, n.12.

L'art. 67 co. 3 del CCNL 2016-2018 stabilisce che il fondo può continuare ad essere alimentato con importi variabili di anno in anno.

In particolare, ai sensi dell'art. 67 co.3 lett. e), la parte variabile del Fondo 2019 è incrementata di euro 75.090,00 euro pari al risparmio di spesa accertato a consuntivo sul Fondo Straordinari dell'anno 2018 (fondo istituito ai sensi dell'art. 14 del CCNL 24/04/99).

Ai sensi dell'art. 67 co.3 lett. d), confluisce alla parte variabile del Fondo 2019 anche la quota una tantum corrispondente alla frazione di RIA del personale cessato nel corso dell'anno 2018, per la parte delle mensilità che residuano dopo la cessazione. Tale quota ammonta per l'anno 2019 a euro 9.928,00,

Infine, la lettera i) del citato comma 3 consente di integrare il fondo con risorse destinate a remunerare il trattamento accessorio di tutto il personale dipendente impegnato nel conseguimento degli obiettivi prioritari e di miglioramento dell'ente, così come definiti nel piano della performance. Gli indici di miglioramento di efficienza, ottenuti ed evidenziati già dal monitoraggio del Piano esecutivo di gestione 2018, consentono di accantonare anche per l'anno 2019 la somma di 464.735,00 euro, quale integrazione variabile di cui all'art. 67 co.3 lett. i), che verrà utilizzata solo in seguito all'accertamento dei risultati di gestione.

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.

Decurtazioni da operare sul fondo 2019:

- **euro 211.763,00** decurtazione permanente prevista dall'art. 9 comma 2 bis del decreto legge n.78 del 31 maggio 2010, così come modificato dall'art. 1 comma 456 della legge 27 dicembre 2013.
- **euro 90.940,00** riduzione disposta dall'art. 1 comma 236 della legge del 28 dicembre 2015 n. 208 (legge di stabilità 2016);
- **euro 54.726,00** decurtazione 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.*”;
- **euro 25.746,00** riduzione della parte fissa del fondo operata in applicazione dell'art. 15, comma 1, Lett.l) e comma 5 del CCNL degli EE.LL. 01/04/1999, a seguito di trasferimento definitivo di dipendenti ad altri soggetti, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001 e calcolato moltiplicando il V.M.A. - valore medio assoluto - delle risorse del fondo di parte fissa per il numero dei dipendenti trasferiti definitivamente;
- **euro 23.442,00** decurtazione per recupero delle somme assegnate in eccedenza sul fondo per le politiche di sviluppo del personale dipendente nel periodo dal 2009 al 2016, 2° anno del Piano di Recupero disposto dalla D.D. Ruad n. 1793 del 13/12/2017.

La costituzione definitiva del fondo RISORSE DECENTRATE per l'anno 2019, in virtù del nuovo modello di costituzione del Fondo Risorse Decentrate PARTE FISSA E PARTE VARIABILE di cui all'art. 67 del CCNL “21 maggio 2018”, è la seguente:

- totale risorse fisse : euro 3.886.346,00
- totale risorse variabili : euro 1.003.900 (comprehensive di somme non utilizzate provenienti da anni precedenti di euro 174.967,00 - quote progettazione ad esaurimento euro 107.944,00 - compensi

- avvocatura interna euro 83.945,00 - compensi Istat euro 35.469,00 e risorse per lavoro aggiuntivo PL iniziativa privata euro 51.822,00)
- decurtazioni : euro 406.617,00
 - **totale complessivo : euro 4.483.629,00**

1.3. Costituzione del fondo RISORSE DECENTRATE personale dipendente, non dirigente, anno 2020 (preventivo)

Il fondo anno 2020 viene costituito secondo quanto disposto dall'art. 67 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018 "*Fondo risorse decentrate: costituzione*".

A decorrere dall'anno 2018, le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/01/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal Collegio dei Revisori e come rideterminate con determinazione dirigenziale RUAD nr. 1793 del 14 dicembre 2017, confluiscono nell'unico importo consolidato, al netto di quelle destinate, nel medesimo anno, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. L'unico importo consolidato resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi:

Risorse stabili Art. 67 comma 1

Unico Importo Consolidato anno 2003	2.956.800,00 euro
Incrementi Ccnl 02-05 (art. 32 cc 1-2 c 7)	380.743,00 euro
Incrementi Ccnl 06-09 (art. 8 cc 2-5-6-7 parte fissa)	196.319,00 euro
Ridet. Increm. Stipendiali Ccnl (Dichiarazione Cong. 14 Ccnl 02-05 e 1 Ccnl 08-09)	132.688,00 euro
RIA e Assegni Ad Personam personale cessato (art. 4 c 2 Ccnl 00-01)	395.897,00 euro
Totale	4.062.447,00 euro
Risorse destinate alle Posizione Organizzative (indennità posizione e risultato)	- 371.700,00 euro
Unico Importo Consolidato anno 2017 al netto delle risorse per P.O.	3.690.747,00 euro

L'Unico Importo Consolidato è stabilmente incrementato, secondo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 67, dalle seguenti voci (giusto Parere C.d.C. del 09 ottobre 2018 - 19/sez Aut/2018/qmig):

Incrementi Risorse stabili Art. 67 comma 2

Importo, su base annua, pari a euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del CCNL, in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 a valere dall'anno 2019 - art. 67 co. 2 lett. a)	110.989,00 euro
Importo pari alla differenza fra incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria - art. 67 co. 2 lett. b)	58.096,00 euro
RIA e Assegni Ad Pers. personale cessato anni 2018 e 2019 - art.67 co.2 lett.c)	54.509,00 euro
Totale incremento Risorse stabili	223.594,00 euro

L'aumento di cui all'art. 67 co.2 lett.a) e gli incrementi riferiti ai differenziali delle progressioni economiche orizzontali, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste dei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalla normativa vigente e, in particolare, al limite stabilito dall'art. 26, co.2 del D.Lgs. n. 75/2017, giusto il disposto dell'art. 11 del Decreto Legge 14 dicembre 2018, n. 135 "*Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione*", convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 febbraio 2019, n.12.

L'art. 67 co. 3 del CCNL 2016-2018 stabilisce che il fondo può continuare ad essere alimentato con importi variabili di anno in anno.

In particolare, ai sensi dell'art. 67 co.3 lett. e), la parte variabile del Fondo 2020 è incrementata di 122.567,00 euro pari al risparmio di spesa accertato a consuntivo sul Fondo Straordinari dell'anno 2019 (fondo istituito ai sensi dell'art. 14 del CCNL 24/04/99).

Ai sensi dell'art. 67 co.3 lett. d), confluisce alla parte variabile del Fondo 2020 anche la quota una tantum corrispondente alla frazione di RIA del personale cessato nel corso dell'anno 2019, per la parte delle mensilità che residuano dopo la cessazione. Tale quota ammonta per l'anno 2020 a euro 7.850,00.

Infine, la lettera i) del citato comma 3 consente di integrare il fondo con risorse destinate a remunerare il trattamento accessorio di tutto il personale dipendente impegnato nel conseguimento degli obiettivi prioritari e di miglioramento dell'ente, così come definiti nel piano della performance. Gli indici di miglioramento di efficienza, ottenuti ed evidenziati già dal monitoraggio del Piano esecutivo di gestione 2019, consentono di accantonare anche per l'anno 2020 la somma di 464.735,00 euro, quale integrazione variabile di cui all'art. 67 co.3 lett. i), che verrà utilizzata solo in seguito all'accertamento dei risultati di gestione.

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.

Decurtazioni da operare sul fondo 2020:

- **euro 211.763,00** decurtazione permanente prevista dall'art. 9 comma 2 bis del decreto legge n.78 del 31 maggio 2010, così come modificato dall'art. 1 comma 456 della legge 27 dicembre 2013.
- **euro 90.940,00** riduzione disposta dall'art. 1 comma 236 della legge del 28 dicembre 2015 n. 208 (legge di stabilità 2016);
- **euro 82.621,00** decurtazione 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.*";
- **euro 25.746,00** riduzione della parte fissa del fondo operata in applicazione dell'art. 15, comma 1, Lett.l) e comma 5 del CCNL degli EE.LL. 01/04/1999, a seguito di trasferimento definitivo di dipendenti ad altri soggetti, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001 e calcolato moltiplicando il V.M.A. - valore medio assoluto - delle risorse del fondo di parte fissa per il numero dei dipendenti trasferiti definitivamente;
- **euro 23.442,00** decurtazione per recupero delle somme assegnate in eccedenza sul fondo per le politiche di sviluppo del personale dipendente nel periodo dal 2009 al 2016, 4° anno del Piano di Recupero disposto dalla D.D. Ruad n. 1793 del 13/12/2017.

La costituzione preventiva del fondo RISORSE DECENTRATE per l'anno 2020, in virtù del nuovo modello di costituzione del Fondo Risorse Decentrate PARTE FISSA E PARTE VARIABILE di cui all'art. 67 del CCNL "21 maggio 2018", è la seguente:

- totale risorse fisse : euro 3.914.241,00

- totale risorse variabili : euro 595.152,00 (a cui si aggiungeranno le somme non utilizzate provenienti da anni precedenti)
- decurtazioni : euro 434.512,00
- **totale complessivo : euro 4.074.881,00**

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) di euro 34.320,00;
- all'incremento dello 0,89 % del monte salari 2003 ai sensi dell'art. 14.05.2007 (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) 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) di euro 16.609,00;
- all'incremento delle posizioni dirigenziali ricoperte all'1.01.09, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del CCNL 03.08.10 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") di euro 15.408,00;

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 rilevati 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”*
- 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 15set2017).

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, riaprì 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' an che 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

Voce spesa	Importo annuo	Tipologia personale
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%

Infine il già richiamato atti di GC n.29/2018 all' Allegato 7 introduce il “**bonus delle eccellenze**” (art. 21 dlgs 150/2009). In attesa di una più compiuta disciplina contrattuale, al fine di valorizzare

le prestazione di quei dirigenti sollecitati su obiettivi definiti dall'organo esecutivo come fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi di mandato si prevederà la distribuzione di una maggiorazione del premio di risultato rispetto al premio di risultato della struttura diretta, utilizzando le risorse parte fissa del fondo non distribuite fino ad un massimo del 100% del premio e per un numero di dirigenti pari al 5 % delle posizioni dirigenziali ricoperte (arrotondate all'unità superiore).

2.2 costituzione del fondo RISORSE DECENTRATE personale dirigente anno 2018

Per espressa disposizione normativa si fa riferimento alla costituzione di cui ai paragrafi precedenti, con la precisazione che segue in merito alle decurtazioni operate:

- 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 1.819,00 euro, da applicarsi sulla parte fissa per 1.762,00,00 euro e sulla parte variabile per 57,00 euro.

La costituzione del fono 2018 del personale di qualifica dirigenziale è la seguente:

- Totale risorse fisse: euro 709.114,00
- Totale risorse variabili: euro 574.836,00 (comprehensive delle somme non utilizzate provenienti da anni precedenti e da compensi per l'avvocatura interna per euro 49.201,00)
- **Totale complessivo: euro 1.283.950,00**

2.3 costituzione del fondo RISORSE DECENTRATE personale dirigente anno 2019

Per espressa disposizione normativa si fa riferimento alla costituzione di cui ai paragrafi precedenti, con la precisazione che segue in merito alle decurtazioni operate:

- 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 1.819,00 euro, da applicarsi sulla parte fissa per 1.762,00 euro e sulla parte variabile per 57,00 euro.

La costituzione del fondo 2019 del personale di qualifica dirigenziale è la seguente:

- Totale risorse fisse: euro 709.114,00
- Totale risorse variabili: euro 712.041,00 (comprehensive delle somme non utilizzate provenienti da anni precedenti, dei compensi per l'avvocatura interna per euro 67.680,00 e delle quota per progettazione ad esaurimento per euro 15.767,00)
- **Totale complessivo: euro 1.421.155,00**

2.3 costituzione del fondo RISORSE DECENTRATE personale dirigente anno 2020 (preventivo)

Per espressa disposizione normativa si fa riferimento alla costituzione di cui ai paragrafi precedenti, con la precisazione che segue in merito alle decurtazioni operate:

- 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 3.954,00 euro, da applicarsi sulla parte fissa per 3.830,00 e sulla parte variabile per 124,00 euro.

La preventiva costituzione del fondo 2020 del personale di qualifica dirigenziale è la seguente:

- Totale risorse fisse: euro 709.180,00
- Totale risorse variabili: euro 757.210,00 (comprehensive delle somme non utilizzate provenienti da anni precedenti)
- **Totale complessivo: euro 1.466.390,00**

3 – Indirizzi per la costituzione dei fondi destinati al salario accessorio per il personale non dirigente e dirigente dell'ente, anno 2019 e anno 2020 (ipotesi)

FONDO PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE

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 2019:

PERSONALE NON DIRIGENTE	
COSTITUZIONE FONDO ANNO 2019	
DESCRIZIONE	IMPORTI euro
Risorse stabili Art. 67 comma 1	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art. 67 comma 1 CCNL 16-18)	3.690.747,00
INCREMENTO CCNL 16-18 (Art. 67 comma 2 lett.a)	110.989,00
INCREMENTI CCNL 16-18 (Art. 67 comma 2 lett.b)	58.096,00
RIA E ASS. AD PERSONAM PERSON. CESSATO (Art. 67 comma 2 lett. c) - CCNL 16-18	26.514,00
Totale Risorse fisse	3.886.346,00
Risorse variabili Art. 67 comma 2	
SPECIFICHE DISP. DI LEGGE (Art. 67 comma 3 lett. c) - CCNL 16-18)	0,00

RISPARMI STRAORDINARIO ACCERT. CONSUN. (Art. 67 comma 3 lett.e) - CCNL 16-18)	75.090,00
INTEGR. FRAZIONI DI RIA (Art. 67 comma 2 lett. d) - CCNL 16-18)	9.928,00
INTEGR. PARTE VARIABILE (Art. 67 comma 5 lett.b) - CCNL 16-18)	464.735,00
SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE - ipotesi	174.967,00
QUOTE PROGETT. AD ESAUR. - ART. 92 CC 5-6 DLGS. 163/06	107.944,00
COMPENSI AVVOC. INTERNA ART. 9L. 114/14 - ART. 21 C 1 R.D. 1611/33	83.945,00
CONTR. ISTAT E ENTI PUBBL. AUTORIZ. (ART. 70-TER - CCNL 16-18)	35.469,00
RISORSE SERV. AGGIUN. PL INIZIATIVA PRIVATA (ART. 56-TER - CCNL 16-18)	51.822,00
Totale Risorse variabili	1.003.900,00
DECURTAZIONE PERMANENTE EX ART. 1 comma 456 L. 147/2013	211.763,00
DEC. FONDO RISPETTO LIMITE 2016 (Art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017)	145.666,00
ALTRE DECURTAZIONI DEL FONDO / PARTE FISSA	25.746,00
DECURTAZIONE 3° ANNO PIANO DI RECUPERO	23.442,00
Totale Decurtazioni	406.617,00
TOTALE	4.483.629,00

Le modalità di distribuzione delle risorse decentrate sono transitoriamente confermate in attesa della definizione del nuovo accordo decentrato - parte normativa - che regolerà le modalità di distribuzione del fondo sui nuovi istituti previsti dal CCNL /2018:

PERSONALE NON DIRIGENTE	
DESTINAZIONE FONDO ANNO 2019 AL 31/12/2019	
DESCRIZIONE	IMPORTI euro
Fondo unico per le risorse decentrate	
INDENNITA' DI COMPARTO QUOTA A CARICO FONDO	713.806,00
INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO	216.176,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	1.394.981,00
IND. PERS. EX VIII QUAL. FUNZ.	13.098,00
INDENNITA' DI TURNO, RISCHIO, DISAGIO, ECC - ipotesi	895.852,00
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ipotesi	50.000,00
Totale Destinazioni a valere su risorse fisse	3.283.913,00
INDENNITA' DI RESPONSABILITA' / PROFESSIONALITA' - ipotesi	129.250,00
INDENNITA' DISAGIO (conguaglio servizi disagiati VV.UU.) - ipotesi	64.000,00
PRODUTTIVITA' / PERFORMANCE COLLETTIVA - ipotesi	591.466,00
PRODUTTIVITA' / PERFORMANCE INDIVIDUALE - ipotesi	5.431,00
QUOTE PROGETT. AD ESAUR. - ART. 92 CC 5-6 DLGS. 163/06	107.944,00
COMPENSI AVVOC. INTERNA ART. 9L. 114/14 - ART. 21 C 1 R.D. 1611/33	83.945,00
COMPENSI ISTAT (ART. 70-TER - CCNL 16-18)	35.469,00
SERV. AGGIUN. PL INIZIATIVA PRIVATA (ART. 56-TER - CCNL 16-18)	51.822,00

Totale Destinazioni a valere su risorse variabili	1.069.327,00
SOMME NON UTILIZZATE - <i>ipotesi</i>	130.389,00
TOTALE	4.483.629,00

Si confermano le considerazioni che precedono rispetto alle modalità di costituzione del fondo per l'anno 2020 e alla sua distribuzione rispetto alle parti fisse e variabili dello stesso:

PERSONALE NON DIRIGENTE	
COSTITUZIONE FONDO ANNO 2020	
DESCRIZIONE	IMPORTI euro
Risorse stabili Art. 67 comma 1	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art. 67 comma 1 CCNL 16-18	3.690.747,00
INCREMENTO CCNL 16-18 (Art. 67 comma 2 lett.a)	110.989,00
INCREMENTI CCNL 16-18 (Art. 67 comma 2 lett.b)	58.096,00
RIA E ASS. AD PERSONAM PERSON. CESSATO (Art. 67 comma 2 lett. c) - CCNL 16-18	54.409,00
Totale Risorse fisse	3.914.241,00
Risorse variabili Art. 67 comma 2	
SPECIFICHE DISP. DI LEGGE (Art. 67 comma 3 lett. c) - CCNL 16-18)	
RISPARMI STRAORDINARIO ACCERT. CONSUN. (Art. 67 comma 3 lett.e) - CCNL 16-18)	122.567,00
INTEGR. FRAZIONI DI RIA (Art. 67 comma 2 lett. d) - CCNL 16-18)	7.850,00
INTEGR. PARTE VARIABILE (Art. 67 comma 5 lett.b) - CCNL 16-18)	464.735,00
SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE (<i>ipotesi, da consuntivare</i>)	124.967,00
Totale Risorse variabili	720.119,00
DECURTAZIONE PERMANENTE EX ART. 1 comma 456 L. 147/2013	211.763,00
DEC. FONDO RISPETTO LIMITE 2016 (Art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017)	173.561,00
ALTRE DECURTAZIONI DEL FONDO / PARTE FISSA	25.746,00
DECURTAZIONE 4° ANNO PIANO DI RECUPERO	23.442,00
Totale Decurtazioni	434.512,00
TOTALE	4.199.848,00

In sede di predisposizione del Piano Esecutivo di Gestione sono definiti 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 2019 "Sistema di misurazione e valutazione della Performance del Comune di Reggio Emilia" validata dall'OIV in data 05/05/2019.

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 (Pi).

L'indice di correlazione (IF) viene calcolato attraverso una media ponderata data dalla sommatoria degli indici di realizzazione (R Obi) moltiplicato per il peso (Pi), diviso la sommatoria dei Pes (Pi).

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

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%.

Considerato la situazione straordinariamente eccezionale la distribuzione del salario accessorio parte variabile verrà destinata in maniera prevalente su:

- **adeguamento e gestione della fase di emergenza Covid-19 e post emergenza;**
- **razionalizzazione delle spese;**
- **rimodulazione dell'assetto organizzativo rispetto alla gestione del post emergenza Covid-19 ed alla ripresa delle attività ordinarie;**
- **revisione dei processi operativi in seguito alla riorganizzazione dell'ente.**

Si conferisce mandato ai competenti dirigenti per le integrazioni ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. i) del CCNL 2016-2018 per l'anno 2019 e di provvedere alle comunicazioni di rito alle RSU e OOSS del personale.

Si conferisce, inoltre, 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), precisando che, per le integrazioni ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett.i) del CCNL 2016-2018, anche per l'anno 2019 verranno presi in considerazione soltanto gli obiettivi ulteriormente migliorativi rispetto ai risultati di performance degli anni precedenti, e di provvedere alle comunicazioni di rito alle RSU e OOSS del personale.

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

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.”

FONDO PERSONALE DIRIGENTE

Richiamata la determinazione dirigenziale RUAD n. 292 del 1 marzo 2018, la consistenza del fondo destinato alla remunerazione del salario accessorio del personale dirigente per l'anno 2019 risulta essere:

DIRIGENTI	
COSTITUZIONE FONDO ANNO 2019	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	IMPORTI 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)	39.538,00
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 FISSA CESSATI E LIMITE 2015 (ART. 1 C.236 l. 208/2015)	44.411,00
DEC.FONDO/PARTE FISSA LIMITE 2016 (ART.23 D. LGS. 75/2017)	1.762,00
Totale Risorse Fisse	709.114,00
LIQUID. SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE (ART. 37 CCNL 98-01)	67.680,00
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE AD ESAURIMENTO	15.767,00
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	580.197,00
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)	57,00
Totale Risorse Variabili	712.041,00
Totale - euro	1.421.155,00

Si confermano le considerazioni che precedono rispetto alle modalità di distribuzione del fondo anno 2019, precisando che sono ricomprese nell'ammontare delle risorse destinate al trattamento accessorio le seguenti voci retributive:

- retribuzione di posizione e di risultato con le modalità di cui alla deliberazione di G.C. n.58 del 05/04/2018 “Revisione macrostruttura dell’Ente. Integrazione e modifica Regolamento ordinamento generale uffici e servizi. Revisione sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali dell’Ente, in adeguamento al Dlg. 74/2017”;

- incentivi remunerativi delle prestazioni professionali quali quelle dell'avvocatura interna;
- quote per la progettazione ad esaurimento (art. 92 cc. 5-6 Dlgs. 163/06);
- indennità di vigilanza di cui all'art. 37. co. 1, lett. b) del CCNL 06/07/1995, attualmente corrisposta al dirigente della Polizia Municipale per lo svolgimento delle funzioni di cui alla legge n.65/1986;
- maggiorazione della retribuzione di posizione del Segretario Generale di cui all'art. 41 del CCNL dei Segretari comunali e provinciali del 16 maggio 2001, modificato e integrato dall'accordo n. 2 del 22/12/2003, sulla base della Deliberazione della Corte dei Conti n. 116/2018/PAR, sezione regionale di controllo per la Lombardia.

DIRIGENTI	
DESTINAZIONE FONDO ANNO 2019 AL 31/12/2019	
DESCRIZIONE	IMPORTI euro
Risorse per la retribuzione di posizione e di risultato	
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	512.454,00
SPECIFICHE DISP. DI LEGGE (compensi avvocatura e quote di progettazione)	83.447,00
RETRIBUZIONE DI RISULTATO - <i>non ancora liquidato alla data del 31/12/2019</i>	116.375,00
RISORSE ANCORA DA DESTINARE / SOMME NON UTILIZZARE	708.879,00
Totale - euro	1.421.155,00

Si confermano le considerazioni che precedono rispetto alle modalità di costituzione del fondo per l'anno 2020 e alla sua distribuzione rispetto alle parti fisse e variabili dello stesso:

DIRIGENTI	
COSTITUZIONE FONDO ANNO 2020	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	IMPORTI 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)	41.673,00
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 FISSA CESSATI E LIMITE 2015 (ART. 1 C.236 l. 208/2015)	44.411,00
DEC.FONDO/PARTE FISSA LIMITE 2016 (ART.23 D. LGS. 75/2017)	3.831,00
Totale Risorse Fisse	709.180,00
LIQUID. SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE (ART. 37 CCNL 98-01)	00,00
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 (<i>ipotesi, da consuntivare</i>)	708.879,00

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)	123,00
<i>Totale Risorse Variabili</i>	757.210,00
Totale - euro	1.466.390,00

Reggio Emilia, 30/04/2020