

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il presente modulo illustra la costituzione del fondo per la contrattazione integrativa ed è suddiviso in cinque sezioni.

La costituzione del fondo per l'anno 2021, viene effettuata in coerenza con la deliberazione di giunta comunale numero 72 del 29.05.2020, con la quale è stato integrato il piano triennale del fabbisogno di personale relativa al triennio 2020 – 2022 mediante l'inserimento di n.1 dirigente a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110 comma 1 in esecuzione del provvedimento di giunta comunale numero 76 del 27.05.2020, con il quale è stata ridefinita la macrostruttura dell'ente in coerenza con le Linee programmatiche di mandato relative al quinquennio 2019 – 2024.

Punto di partenza è la ricognizione fondo per la retribuzione di posizione e dell'anno 2018:

Sezione I – Risorse stabili (anno 2018)

	Descrizione	Importo
CCNL 23.12.1999	Art.26, co.1 lett. A) Importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione (al netto della quota di € 3.356,97 confluita nello stipendio base sulla base dell'art. 1- 3° comma lett e) CCNL 12/2/2001) e di risultato secondo la disciplina del CCNL 27.02.1997	€ 35.540,00
	Art.26, co.1 lett.D) Importo pari al 1,25 % del monte salari della dirigenza per l'anno 1997 a decorrere dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno 2000, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati di inflazione, del trattamento economico della dirigenza, ecc.	€ 1.813,00
	Art.26, co.1 lett. G) L'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità nonché quello del maturato economico di cui all'art. 35, comma 1, lett. b) del CCNL 10.04.1996 dei dirigenti comunque cessati dal servizio a far data dal 01.01.1998; tali risorse sono destinate alle finalità di cui all'art.27 (Retribuzione di posizione)	€ 1.503,06
	Art.26, co.3 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 della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche.	€ 49.040,00
	Art.26, co.2 Ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa gli Enti verificano la possibilità di integrare dall'anno 1999, le risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo dell'1,2 % del monte salari della dirigenza per l'anno 1997	€ 1.740,48
	Art.26, co.5; Gli enti possono integrare le risorse di cui al comma 1 con una quota non superiore al 6% del minore importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante, a parità di funzione e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile di posti di organico della qualifica dirigenziale.	€ 0,00

	Art.23, co.1 Incremento 520 euro annui per ciascuna funzione dirigenziale dal 01/01/2002 CCNL 22/02/2006 – due dirigenti	€ 1.040,00
CCNL 22.02.2006	Art.23, co.3 Integrazione 1,66% monte salari annuo dirigenza del 2001 con decorrenza 01/01/2003 - CCNL 22/02/2006	€ 2.057,00
	Art.4, co.1 Incremento 572 euro annui per ciascuna funzione dirigenziale dal 01/01/2004 e incremento 1144 euro annui per ciascuna funzione dirigenziale dal 01/01/2005 – CCNL 14/05/2007 - due dirigenti	€ 2.288,00
CCNL 14.05.2007	Art.4, co.4 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 anno 2003, per la quota relativa ai dirigenti (CCNL 14/05/2007)	€ 1.245,00
	Art. 16, co.1 CCNL 22/02/2010 Incremento individuale di € 478,40 annuo di tutte le posizioni dirigenziali coperte alla data dell'01/01/2007	€ 956,80
CCNL 22.02.2010	Art.16, co.4 CCNL 22/02/2010 incremento fondo dell'1,78% monte salari dirigenza 2005 (dal 31/12/2007)	€ 2.912,54
	Art.5, co.1 CCNL 03/08/2010 incremento individuale di € 611,00 a decorrere dall'01/01/2009 – due dirigenti	€ 1.222,00
CCNL 03.08.2010	Art.5, co.4 CCNL 03/08/2010 incremento fondo dello 0,73% monte salari 2007, con decorrenza dall'01/01/2009	€ 1.491,63
	Totale risorse fisse	€ 102.849,51
CCNL 12.02.2002	Art.1, comma 3, CCNL 12.02.2002. Euro 2.256,97 – due dirigenti	-€ 6.713,94
	Totale risorse fisse a seguito di decurtazione	€ 96.135,57

Con particolare riguardo agli incrementi ex articolo 26 comma 3 del C.C.N.L. 23.12.1999

In base alle norme contrattuali, eventuali incrementi della retribuzione di posizione dei dirigenti, determinata secondo un rigoroso sistema di pesatura di tutte le posizioni dirigenziali dell'Ente (anche quelle non coperte), possono essere concretizzati solo a fronte di apposita valutazione delle competenze e delle attribuzioni dei dirigenti con esclusione di qualsiasi automatismo e si aggiungono a quelli disposti dai CC.CC.NN.LL. dell'Area II, ora "Funzioni Locali".

Il comma 3 citato dispone 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 (ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche), gli enti, 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"*.

Si richiamano gli atti e i provvedimenti in forza dei quali è stata pesata l'attuale retribuzione di posizione:

Con deliberazione n. 163 del 02.11.2000 la Giunta comunale attesta che la retribuzione di posizione in godimento dei due dirigenti in servizio (Pedretti e Savelli) è pari a Lire 33.000.000 ciascuno (€ 17.043,08)10. Per effetto di modifiche organizzative, l'Amministrazione decide di

incrementare la retribuzione di posizione dei due dirigenti portandola a Lire 61.900.387 (€ 31.968,88) in un caso e a Lire 64.810.697 (€ 33.471,93) nell'altro. Il valore complessivo della retribuzione di posizione per i due dirigenti è di € 65.440,81. L'unica voce contrattuale per legittimamente aumentare il fondo dei dirigenti nel 2000 è costituita dal comma 3 dell'art. 26 del contratto del 1999, che a decorrere dall'01.01.2000 assume, quindi, il valore di Lire 60.711.08411 (€ 31.354,66) solo per la posizione. A questa somma va aggiunto il risultato di € 12.911,42 (Lire 25.000.000), in quota parte finanziato dal medesimo comma.

Gli importi relativi alla retribuzione di posizione e risultato di cui al precedente provvedimento sono confermati con deliberazione n. 77 del 26.04.2001.

La deliberazione n. 42 del 14.03.2002 dà applicazione al nuovo contratto nazionale sottoscritto in data 12.02.2002 e riduce una quota annua di € 3.356,97 (L. 6.500.000) per ciascun dirigente in servizio all'01.09.2001 (Pedretti e Savelli). Il nuovo valore della posizione complessiva è di € 58.726,88 (€ 28.611,91 + € 30.114,97), mentre rimane invariato il valore attribuito al risultato (€ 12.911,42).

Con deliberazione di Giunta n. 104 del 24.06.2004, con effetti decorrenti dall'01.01.2004, l'ente ha giustificato ai sensi dell'art. 26, comma 3, del contratto del 1999, l'incremento di € 3.356,97 per ciascuna posizione dirigenziale, in questo modo reintegrando le risorse decurtate obbligatoriamente in applicazione dell'art. 1, comma 3, del CCNL del 12.02.2002. Ai dirigenti la Giunta ri-attribuisce il valore di € 65.440,81 ed incrementa il risultato di € 5.164,56 portandolo ad € 18.075,98 da € 12.911,42.

Si è analizzata la deliberazione di Giunta n. 238 del 20.12.2005 nella quale si richiama la deliberazione n. 189 del 25.11.2004 riguardante una riorganizzazione della macro-struttura dell'ente, che ha inciso anche sulle competenze e responsabilità della dirigenza. L'Amministrazione, nel 2005, a seguito della riorganizzazione in parola, riconosce a ciascuna posizione dirigenziale prevista nella dotazione dell'ente un ulteriore incremento di € 5.000,00, aumentando, di conseguenza, il fondo dal 2005 di € 10.000,00 ai sensi dell'art. 26, comma 3 ed incrementando ulteriormente detta voce contrattuale.

Successivamente, con deliberazione n. 134 del 24.07.2007, l'Amministrazione prendendo atto del trattamento economico dei dirigenti attribuito all'01.01.2003, attesta che la nuova retribuzione di posizione dei dirigenti in servizio dall'01.01.2006 è pari ad € 81.862,82 (€ 40.125,41 + € 41.737,41), tenuto conto degli aumenti disposti dal contratto collettivo nazionale nel frattempo sottoscritto. Al risultato sono riservate risorse pari ad € 11.373,16.

Gli incrementi ex art. 26, comma 3, nel periodo 2000-2006, risultano quindi pari a:

2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
€ 39.209,53	€ 32.495,60	€ 31.455,60	€ 31.455,60	€ 37.550,81	€ 35.262,81	€ 46.319,28

Le risorse di cui al comma 3 dell'articolo 26 del C.C.N.L. 23.12.1999, rimangono confermate, a partire dal 2017 in Euro 49.040,00.

Le regole dettate dall'Aran nel passato per l'incremento del fondo per il personale del comparto ai sensi dell'art. 15, comma 5, del C.C.N.L. dell'01.04.1999, potevano essere prese a riferimento per l'integrazione del fondo dei dirigenti ed entrambe, in certi casi, possono coesistere nello stesso atto, in quanto avrebbero potuto essere finalizzate alla valorizzazione di nuovi servizi e nuove competenze coinvolgenti sia i dirigenti che il personale del comparto. C'è però una differenza tra i due istituti contrattuali: l'incremento dirigenziale ha sempre potuto essere consolidato nel tempo (e quindi stabilizzato) anche quando non riferito all'incremento stabile della dotazione organica, purché le responsabilità aggiuntive rimangano inalterate nel tempo (condizione essenziale per tale stabilizzazione). Nel caso, invece, in cui il progetto/nuovo servizio/ecc. avesse avuto una scadenza prestabilita, eventuali incrementi ai sensi del comma 3 avrebbero dovuto avere il medesimo termine.

È ancora vigente, comunque, il comma 5 dell'art. 26 del contratto del 23.12.1999 in base al quale: *“Gli enti possono integrare le risorse di cui al comma 1 con una quota non superiore al 6 % del minore importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile di posti di organico della qualifica dirigenziale”*.

Decurtazione risorse decentrate per effetto della cessazione di personale (applicazione dell'articolo 9, comma 2-bis del D.L. 78/2010, convertito nella legge 122/2010)

Come noto l'articolo in esame, prevedeva: *“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.”* La norma è stata integrata con D.P.R. n. 122 del 04.09.2013 (art. 1, comma 1, lettera a), che ne ha prorogato gli effetti fino a tutto il 2014.

A decorrere dall'01.01.2015 le eventuali decurtazioni di cui sopra per effetto dell'art. 1, comma 456, della Legge n. 147/2013 (legge di stabilità), avrebbero dovuto essere consolidate.

Per quanto riguarda il fondo del personale con qualifica dirigenziale la circolare n. 12/2011 della Ragioneria Generale dello Stato al punto 3 aveva precisato che *“Per quanto concerne la riduzione del fondo in proporzione al personale in servizio si ritiene che la stessa possa essere operata, per ciascuno degli anni 2011-2012-2013, sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio relativo all'anno 2010, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente, al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno. La variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale determinerà la misura della variazione da operarsi sul fondo. Con riferimento alla dirigenza, la riduzione va effettuata sul fondo al netto delle somme eventualmente da destinarsi alla remunerazione degli incarichi di reggenza degli uffici temporaneamente privi di titolare.*

Questa importante precisazione ha consentito agli enti di non operare alcuna decurtazione per effetto della momentanea assenza, per cessazione avvenuta per qualunque motivo (mobilità, collocamento a riposo, ecc.), dei soggetti facenti parte della dotazione organica del personale con qualifica dirigenziale. La precisazione è particolarmente rilevante per il caso del Comune di Lumezzane in quanto la dotazione dirigenziale si è mantenuta costante nel tempo e di conseguenza non ricorre la fattispecie.

Anno 2015

L'art. 9 comma 2-bis del d.l. 78/2010 più volte modificato, ha previsto che dal 2015 si proceda a consolidamento della decurtazione per effetto della prima parte della disposizione. La Circolare 20/2015 della RGS ha spiegato come effettuare tale decurtazione. Inoltre, in un parere sempre della RGS, si precisa che la decurtazione è unica e sulla parte stabile (consolidata) del fondo. Tale impostazione è confermata dalla Circolare n. 13/2016 della RGS che ha approvato gli schemi del conto annuale che ha imputato tale somma solo sulla parte del fondo stabile della tabella 15.

Nel 2015, quindi, il salario accessorio, non aveva alcun limite o tetto massimo di spesa. Nel rispetto delle norme sul contenimento delle spese di personale e del patto di stabilità, il “fondo” avrebbe potuto essere superiore a quello del 2014 o anche del 2010. L'unico obbligo del 2015 consisteva nel consolidare la decurtazione operata “per effetto” dell'art. 9, comma 2-bis, del d.l. 78/2010. Gli enti si sono trovati spesso in difficoltà per operare la quantificazione di tale consolidamento. Il riferimento risiede principalmente nella circolare n. 20 dell'8 maggio 2015 della Ragioneria generale dello Stato, la quale ha chiarito che la decurtazione da operare nel 2015 (e quindi da consolidare anche negli anni successivi) è pari a quella operata nell'anno 2014.

Anno 2016

L'articolo 1, comma 236, della legge 208/2015 prevedeva che, nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non potesse superare il corrispondente importo determinato per l'anno

2015; inoltre, l'importo doveva essere, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente. Nell'anno 2016, abbiamo quindi agito nel rispetto di un duplice limite: il contenimento del salario accessorio entro il limite di quello del 2015, e la riduzione proporzionale dei dipendenti cessati dal servizio. Il fondo 2015 costituiva il tetto insuperabile di riferimento per l'anno 2016, comprensivo ovviamente delle decurtazioni consolidate e permanenti effettuate nell'anno 2015.

Dal 2017 al 2020

Approvati i decreti attuativi della Riforma Madia, il limite di cui all'art. 1, comma 236, della legge 208/2015, non è più in vigore. Questa è la principale novità introdotta dall'art. 23 del d.lgs. 75/2017 per l'anno 2017: "... 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 decreto legislativo 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...". Il nuovo limite è quindi costituito dal fondo dell'anno 2016.

Il limite di spesa di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017 deve essere applicato alle risorse destinate al trattamento accessorio del personale nel suo ammontare complessivo e non con riferimento ai fondi riferiti alle singole categorie di personale. La posizione è stata ribadita dalla Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti Lombardia con deliberazione n. 150/2019/PAR. Di conseguenza, è importante delimitare, anno per anno, le risorse destinate al trattamento accessorio del personale nel loro ammontare complessivo: fondo del salario accessorio del personale del comparto Funzioni Locali, quota destinata alla retribuzione di posizione e risultato dei titolari di posizione organizzativa ora a carico del bilancio anche negli enti con la dirigenza e il fondo per la dirigenza, ecc.

Anno 2021

L'articolo 57 del C.C.N.L. 17.12.2020 Funzioni Locali "Area Dirigenza" modifica le regole per la costituzione del "Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato". Trovano applicazione le previsioni dettate dal D.Lgs. 75/2017, per cui si applica il tetto delle risorse destinate al finanziamento del salario accessorio entro la soglia del 2016.

In data 29.05.2020, con provvedimento di giunta comunale numero 71, è stata definita, in relazione ai programmi strategici dell'amministrazione, la nuova macrostruttura del Comune di Lumezzane. In particolare è stata soppresso il Settore Affari Generali ed è stato variato il Settore Interventi Territoriali, mediante la creazione di due specifici settori:

- a) Il Settore Pianificazione e Governo del Territorio. Le relative competenze sono state ampliate in relazione ai programmi ed obiettivi strategici definiti nelle Linee di mandato 2019 – 2024.
- b) Il Settore Ambiente e Governo del Territorio. Anche in questo caso la riorganizzazione ha comportato un ampliamento delle competenze, in relazione alla particolare complessità dei programmi ed obiettivi strategici definiti nelle Linee di mandato 2019 – 2024.

Ai sensi dell'art. 33 comma 2 in fine del D.L. n. 34/2019 "Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Ai fini della corretta applicazione del calcolo, si richiamano:

- a) la delibera della Corte dei Conti Lombardia n. 95/2020, nella quale si legge che: "(...) per

determinare il costo medio pro-capite occorre procedere sommando il valore del fondo per la contrattazione decentrata con il valore complessivo delle risorse destinate al finanziamento delle P.O. e dividere l'importo risultante per il numero di tutti i dipendenti in servizio al 31/12/2018, comprese le posizioni organizzative. La quantificazione del fondo, ai fini della determinazione del valore medio poi, deve essere fatta con riferimento soltanto a quelle voci che concorrono a determinare il tetto del trattamento accessorio di cui all'art. 23 del decreto legislativo 75/2017";

- b) *la recentissima delibera della Corte dei Conti Sardegna n.27/2021, ove è precisato che: "(...)..Come infatti emerge da precedenti delle Sezioni di controllo di questa Corte (Sez. Lombardia, n. 95/2020) la finalità dettata dall'art. 33 del d.l. n. 34/2019 è quella di adeguare in maniera flessibile il trattamento 9 accessorio del personale degli enti locali in ragione del personale in servizio, pure parametrando al valore medio pro-capite riferito al 2018. Alla stessa logica è pertanto sottesa la possibilità di incrementare la media delle spese di personale riferite al periodo 2011-2013, del valore del fondo dei dirigenti, considerato che si tratta di posizioni istituite per la prima volta nei ruoli dell'Amministrazione. 3. Con riguardo al terzo quesito, come già accennato, l'art. 33 del d.l. n. 34/2019, detta nuove regole per la fissazione del tetto delle risorse del salario accessorio de personale in servizio, in aumento o in diminuzione, a seconda che sia occorso un incremento o un decremento del personale in servizio, a condizione che sia garantita "l'invarianza del valore medio procapite riferito all'anno 2018". L'amministrazione richiedente, pur non ponendo specifici problemi sul meccanismo di calcolo, chiede se tale norma sia riferita anche al Fondo per il trattamento accessorio dei dirigenti. La risposta affermativa al quesito posto deriva in modo chiaro dalla lettura dell'ultimo inciso dell'art. 33 comma 2^a del D.L. n. 34/2019, laddove è specificato che la stessa disposizione è riferita al personale di cui all'art. 23 comma 2 del d.lgs. n. 75/2017, ossia a tutto il personale, compreso quello di qualifica dirigenziale, mentre non è prevista alcuna deroga per il Fondo per la contrattazione decentrata dei dirigenti. Si deve, cioè, applicare analogo criterio adottato nel parere della Sezione Lombardia n. 95/2020, laddove è stato affermato che, nella determinazione del valore medio pro capite in questione, occorre considerare sia il valore del fondo relativo alle risorse per la contrattazione decentrata che quelle per la remunerazione delle P.O. (nonostante la differente fonte di finanziamento cui attingono). Il che, detto in altri termini, significa che il campo di applicazione del citato art. 33, comma 2^a del D.L. 34/2019, include il Fondo dei dirigenti (nonostante la sua autonomia rispetto agli altri Fondi), giacché la normativa in applicazione 10 fa riferimento, senza esclusioni, al limite complessivo del trattamento accessorio dei dipendenti."*

La Ragioneria Generale dello Stato con circolare MEF-RGS protocollo generale 179877 del 01/09/2020 – U ha dettato le prime indicazioni operative sulla misura prevista dal Decreto Crescita (art.33, comma 2), si riporta la parte che interessa: "Al fine di quantificare l'incremento del limite per ciascuna assunzione, le norme in oggetto prevedono "l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, [...], prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018". Pertanto la misura dell'incremento del limite a seguito dell'assunzione a tempo pieno di una singola unità di personale, è quantificato dal rapporto tra le seguenti due grandezze:

1. fondo per la contrattazione integrativa 2018, come certificato dal collegio dei revisori dei conti ai sensi dell'articolo 40-bis, primo comma del decreto legislativo n. 165/2001 e come trasmesso ai fini della compilazione della Tabella 15 "Fondi per la contrattazione integrativa" del Conto Annuale 2018, valutato al netto delle poste variabili che non rilevano ai fini della verifica del limite in oggetto (es. risorse non utilizzate fondi anni precedenti, incentivi per le funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del decreto legislativo n. 50/2016, eccetera);

2. personale in servizio al 31 dicembre 2018 destinatario del fondo di cui al punto precedente (andrà quindi a titolo esemplificativo compreso il personale a tempo determinato, il personale con rapporto di lavoro part-time, il personale comandato presso l'amministrazione che accede al fondo, ed escluso il personale comandato esternamente all'amministrazione che non vi accede, ecc.). La quantificazione che precede va effettuata una unica volta (in quanto la norma non prevede modifiche di tale misura) e distintamente per ciascuna categoria di personale interessata, attese le

differenze della retribuzione accessoria previste nei diversi fondi per il trattamento accessorio individuati per il personale dirigente dell'Area sanità dal Contratto collettivo nazionale di lavoro del 19 dicembre 2019, per il personale del comparto Sanità, dal Contratto collettivo nazionale di lavoro del 22 maggio 2018, e per il personale della dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa che risponde, in attesa del rinnovo 2016-2018, al Contratto collettivo nazionale di lavoro del 6 maggio 2010. La misura dell'incremento del limite per il complesso dell'amministrazione risulta così individuata dalla norma in oggetto: "Il limite ... è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite". Ciò comporta che il limite va adeguato in aumento in modo proporzionale agli incrementi di personale individuati dalla norma in eccesso rispetto al personale in servizio alla data del 31.12.2018, distintamente in relazione a ciascuna tipologia di personale appena richiamata.

Ai fini della individuazione delle unità presenti nell'anno di riferimento, si ritiene necessario considerare l'effettiva presenza in servizio rilevata sulla base dei cedolini stipendiali erogati al personale che accede ai fondi della contrattazione integrativa. In base a tale approccio 12 cedolini stipendiali corrispondono ad una unità di personale a tempo pieno in servizio nell'anno. Pertanto il numero dei cedolini stipendiali dei dipendenti che accedono alle risorse accessorie individuate dalla norma diviso 12 restituisce il numero di dipendenti in servizio nell'anno di riferimento utile ai fini dell'applicazione della norma in questione, ferma restando la necessità di ricondurre gli stessi al tempo pieno, rapportando i cedolini con la percentuale di part-time del dipendente in servizio (a titolo esemplificativo, due dipendenti in part-time al 50% corrispondono alla fine dell'anno ad un dipendente a tempo pieno). Tale metodologia – che è già nota alle amministrazioni in quanto prevista per la compilazione annuale della tabella 12 del Conto Annuale, cioè della rilevazione disposta dal titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – consente di rilevare in modo operativamente semplice e verificabile le unità di personale aggiuntive rispetto al personale rilevato al 31 dicembre 2018 ed in generale, ma soprattutto per le quantificazioni relative alle amministrazioni di dimensione ridotta, di tenere nel giusto conto gli effetti delle assunzioni e cessazioni avvenute in diverse date dell'anno. Ciò premesso, la quantificazione dell'incremento di unità di personale in servizio nell'anno di riferimento è determinata, a seguito di opportune verifiche operate a consuntivo, dalla differenza tra il numero di cedolini stipendiali effettivamente erogati nell'anno di riferimento diviso 12 (numero dei dipendenti su base annua) e le corrispondenti unità di personale in servizio al 31 dicembre 2018, arrotondate al secondo decimale ove necessario. Ove le unità in servizio nell'anno di riferimento così calcolate risultino superiori a quelle in servizio al 31.12.2018, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017 è adeguato in aumento, distintamente per ciascuna tipologia di personale, della seguente misura: numero delle unità di personale aggiuntivo rispetto a quello in servizio al 31.12.2018 moltiplicato per il valore pro-capite dell'accessorio rilevato nel 2018 calcolato secondo i criteri esposti."

Si procede pertanto alla costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2021

Sezione I – Risorse stabili (anno 2021)

Art. 57 COMMA 1 LETT.A) Unico importo annuale consolidato, nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili destinate a retribuzione di posizione e risultato nell'anno di sottoscrizione del C.C.N.L. In tale voce sono compresi anche gli aumenti disposti dal contratto e la RIA dei dirigenti cessati nel 2020.

Si riassumono di seguito nell'unico importo annuale consolidato:

	Descrizione	Importo
CCNL 23.12.1999	Art.26, co.1 lett. A) Importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione (al netto della quota di € 3.356,97 confluita nello stipendio base sulla base dell'art. 1- 3° comma lett e) CCNL 12/2/2001) e di risultato secondo la disciplina del CCNL 27.02.1997 (Art.3)	€ 35.540,00

	Art.26, co.1 lett.D) Importo pari al 1,25 % del monte salari della dirigenza per l'anno 1997 a decorrere dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno 2000, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati di inflazione, del trattamento economico della dirigenza, ecc.	€ 1.813,00
	Art.26, co.1 lett. G) L'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità nonché quello del maturato economico di cui all'art. 35, comma 1, lett. b) del CCNL 10.04.1996 dei dirigenti comunque cessati dal servizio a far data dal 01.01.1998 fino al 31.12.2020	€ 1.503,06
	Art.26, co.3 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 della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche.	€ 49.040,00
	Art.26, co.2 Ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa gli Enti verificano la possibilità di integrare dall'anno 1999, le risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo dell'1,2 % del monte salari della dirigenza per l'anno 1997	€ 1.740,48
	Art.26, co.5; Gli enti possono integrare le risorse di cui al comma 1 con una quota non superiore al 6% del minore importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante, a parità di funzione e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile di posti di organico della qualifica dirigenziale.	€ 0,00
	Art.23, co.1 Incremento 520 euro annui per ciascuna funzione dirigenziale dal 01/01/2002 CCNL 22/02/2006 – due dirigenti	€ 1.040,00
CCNL 22.02.2006	Art.23, co.3 Integrazione 1,66% monte salari annuo dirigenza del 2001 con decorrenza 01/01/2003 - CCNL 22/02/2006	€ 2.057,00
	Art.4, co.1 Incremento 572 euro annui per ciascuna funzione dirigenziale dal 01/01/2004 e incremento 1144 euro annui per ciascuna funzione dirigenziale dal 01/01/2005 – CCNL 14/05/2007 - due dirigenti	€ 2.288,00
CCNL 14.05.2007	Art.4, co.4 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 anno 2003, per la quota relativa ai dirigenti (CCNL 14/05/2007)	€ 1.245,00
	Art. 16, co.1 CCNL 22/02/2010 Incremento individuale di € 478,40 annuo di tutte le posizioni dirigenziali coperte alla data dell'01/01/2007	€ 956,80
CCNL 22.02.2010	Art.16, co.4 CCNL 22/02/2010 incremento fondo dell'1,78% monte salari dirigenza 2005 (dal 31/12/2007)	€ 2.912,54
	Art.5, co.1 CCNL 03/08/2010 incremento individuale di € 611,00 a decorrere dall'01/01/2009 – due dirigenti	€ 1.222,00

CCNL 03.08.2010	Art.5, co.4 CCNL 03/08/2010 incremento fondo dello 0,73% monte salari 2007, con decorrenza dall'01/01/2009	€ 1.491,63
	Totale risorse fisse	€ 102.849,51
CCNL 12.02.2002	Art.1, comma 3, CCNL 12.02.2002. Euro 3.356,97 – due dirigenti	-€ 6.713,94
	Totale risorse fisse anno 2018	€ 96.135,57
C.C.N.L. 17.12.2020	Art.56. C.C.N.L. 17/12/2020. Risorse per la retribuzione di posizione e di risultato sono incrementate di un importo pari all'1,53% del monte salari 2015 (risorse in deroga al tetto del fondo). Il monte salari relativo alla Dirigenza, rilevato dal Conto Annuale del personale, voci T12 "Oneri per competenze stipendiali" (€ 94.338,00) e T13 "Oneri per indennità e compensi accessori" (€ 91.806,00) = Euro 186.144,00	€ 2.848,00
	Totale risorse stabili	€ 98.983,57

Per l'anno 2021, in applicazione della disposizione normativa in materia di trattamento accessorio, dettata dal richiamato articolo 33, del decreto legge 34/2019, il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza deve essere adeguato per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite relativo all'anno 2018.

A partire dal 16 aprile 2021 i dirigenti in servizio sono passati da n.2 al 31.12.2018 a n.3 e pertanto il relativo fondo del trattamento accessorio deve essere adeguato in aumento, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018, secondo le indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato con nota protocollo 179877/2020, come segue:

	Fondo per il finanziamento della retribuzione e di posizione e di risultato dei dirigenti anno 2018	€ 96.135,57
	Dirigenti in servizio alla data del 31.12.2018	2
	Valore medio pro capite annuo	€ 48.067,79
	Valore medio pro capite mensile – valore fisso da considerare ai fini dell'invarianza della spesa di cui all'articolo 33, D.L. 34/2019	€ 4.005,65

Dirigenti in servizio nell'anno 2021	n. mesi stimati di effettivo servizio
Roberto Savelli – dall'1/1 al 31/12	12
Andrea Zuccoli – dall'1/1 al 31/12	12
Donatella Paterlini – dal 16/4 al 31/12	8,5
Totali mesi stimati di effettivo servizio anno 2021	32,5
Valore medio pro-capite mensile 2018 – valore fisso da considerare ai fini dell'invarianza della retribuzione della spesa di cui all'articolo 33, D.L. 34/2019	€ 4.005,65
Fondo delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza adeguato al valore medio pro capite anno 2018, a norma dell'art.33, D.L. 34/2019 € 34.048,025 (teorico)/ € 21.993,75 effettivo	€ 21.993,75
Fondo delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza adeguato al valore medio pro capite anno 2018, a norma dell'art.33, D.L. 34/2019 (effettivo in relazione alla pesatura della nuova posizione dirigenziale)	€ 120.977,32

Sezione II – Risorse variabili:

	Descrizione	Importo
C.C.N.L.17.12.2020 1, co.1091 legge 145/2018	Art.57, comma 1, Lett.B) Risorse previste da specifiche disposizioni di legge: 1091. Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all' <u>articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446</u> , i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al <u>decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267</u> , possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate <u>e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.</u> (Risorse non soggette al limite)	€ 2.582,00
C.C.N.L.17.12.2020	Art.57, comma 1, Lett. C) Importo corrispondente alle RIA non più corrisposte al personale cessato dal servizio a partire dal 2021. Occorre aggiungere a questa voce anche gli assegni <i>ad personam</i> , eventualmente in godimento. Tal risorse sono inserite in modo permanente per i risparmi che si realizzano dall'anno successivo su base annuale. La fattispecie non ricorre per l'anno 2021.	€ 0,00
C.C.N.L.17.12.2020	Art.57, comma 1, Lett D) Somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione. Si tratta delle risorse aggiuntive che derivano dallo svolgimento di incarichi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, ma comunque disposti dalla propria amministrazione o su designazione della stessa. La fattispecie non ricorre per l'anno 2021.	€ 0,00
C.C.N.L.17.12.2020	Art.57, comma 1, Lett. E) Risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio ed entro i limiti di cui al comma 1, oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili". La fattispecie non ricorre per l'anno 2021.	€ 0,00
Totale risorse variabili		€ 2.582,00

Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo

Come noto l'articolo in esame, prevedeva: "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." La norma è stata integrata con D.P.R. n. 122 del 04.09.2013 (art. 1, comma 1, lettera a), che ne ha prorogato gli effetti fino a tutto il 2014.

A decorrere dall'01.01.2015 le eventuali decurtazioni di cui sopra per effetto dell'art. 1, comma 456, della Legge n. 147/2013 (legge di stabilità), avrebbero dovuto essere consolidate.

Per quanto riguarda il fondo del personale con qualifica dirigenziale la circolare n. 12/2011 della Ragioneria Generale dello Stato al punto 3 aveva precisato che "Per quanto concerne la riduzione del fondo in proporzione al personale in servizio si ritiene che la stessa possa essere operata, per ciascuno degli anni 2011-2012-2013, sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio relativo all'anno 2010, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente, al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno. La variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale determinerà la misura della variazione da operarsi sul fondo. Con riferimento alla dirigenza, la riduzione va effettuata sul fondo al netto delle somme eventualmente da destinarsi alla remunerazione degli incarichi di reggenza degli uffici temporaneamente privi di titolare.

Questa importante precisazione ha consentito agli enti di non operare alcuna decurtazione per effetto della momentanea assenza, per cessazione avvenuta per qualunque motivo (mobilità, collocamento a riposo, ecc.), dei soggetti facenti parte della dotazione organica del personale con qualifica dirigenziale. La precisazione è particolarmente rilevante per il caso del Comune di Lumezzane in quanto la dotazione dirigenziale si è mantenuta costante nel tempo e di conseguenza non ricorre la fattispecie.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Risorse per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2021	Importo
Unico importo annuale risorse certe e stabili 2020, come certificato dall'organo di controllo interno (ivi compresa la decurtazione permanente art. co. 456 L.147/2013 e la decurtazione ex art.23 co.2 D.Lgs. 75/2017)	€ 96.135,57
Parte stabile soggetta al limite art.23 comma 2 D.Lgs. 75/2017	96.135,57
Art.56. C.C.N.L. 17/12/2020. Risorse per la retribuzione di posizione e di risultato sono incrementate di un importo pari all'1,53% del monte salari 2015 (risorse in deroga al tetto del fondo). Il monte salari relativo alla Dirigenza, rilevato dal Conto Annuale del personale, voci T12 "Oneri per competenze stipendiali"	€ 2.848,00
Dirigenti in servizio alla data del 31.12.2018	2
Valore medio pro capite annuo	€ 48.067,79
Valore medio pro capite mensile – valore fisso da considerare ai fini dell'invarianza della spesa di cui all'articolo 33, D.L. 34/2019	€ 4.005,65
Dirigenti in servizio anno 2021 – n.mesi	32,5
Limite massimo adeguamento del fondo valore medio pro capite – art.33 comma 2 D.L. 34/2019 = € 21.993,75 (effettivo)	€ 21.993,75
Totale fondo dirigenza anno 2021	€ 120.977,32

Descrizione	Importo
Totale delle risorse aventi carattere di certezza e di stabilità	€ 120.977,32
Risorse variabili soggette a certificazione	€ 2.582,00
Fondo	€ 123.559,32

Sezione IV – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Voce non presente

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Retribuzione di posizione Il contratto regola l'istituto in base all'articolo 27 del CCNL 23/12/1999. La metodologia di valutazione delle posizioni dirigenziali è stata approvata con Deliberazione della Giunta Comunale numero 73 del 29.05.2020. L'Organismo di Valutazione delle Performance in composizione monocratica, predispone la pesatura delle posizioni dirigenziali che vengono valutate in base ai seguenti parametri: complessità organizzativa, entità delle risorse gestite, quadro delle relazioni, integrazione e trasversalità, managerialità, responsabilità della posizione, rilevanza strategica. Il punteggio finale risultante dalla valutazione determina l'inserimento in una fascia retributiva i cui valori economici sono fissati come segue: 1° fascia € 45.000,00, 2° fascia € 38.000, 3° fascia € 32.000,00, 4° fascia € 27.000,00, 5° fascia € 24.000,00, 6° fascia Euro 20.000,00, 7° fascia Euro 18.000.

Si precisa che l'articolo 27 del CCNL 23/12/1999 risulta ancora vigente, in quanto non disapplicato dal C.C.N.L. Funzioni Locali – Area Dirigenza del 17.12.2020, e anzi confermato espressamente dall'articolo 62 di quest'ultimo

La retribuzione di risultato regolata in base all'art. 30 è correlata all'apporto di ciascun dirigente in termini di performance legata ai diversi livelli di valutazione, che deve essere comunque positiva dell viene erogata solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali e della positiva verifica e certificazione dei risultati conseguiti ai sensi del sistema di valutazione adottato con Deliberazione di Giunta Comunale numero 73/2020 e con la validazione dell'Organismo di Valutazione in composizione monocratica. Il contratto prevede un premio massimo di risultato é pari al 15% del valore della posizione, per tutte le posizioni.

A partire dall'anno 2021 si procede all'applicazione dell'articolo 57 comma 4 C.C.N.L. 17.12.2020. Pertanto la retribuzione di risultato viene riconosciuta nella misura massima del 15% della retribuzione di posizione. Si procederà altresì a modificare il vigente sistema di valutazione della performance, in esecuzione del dettato di cui all'articolo 77 comma 2 C.C.N.L. 17.12.2020:

“2. L'esito positivo della valutazione annuale di cui al comma 1 comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, concordata secondo le procedure di cui all'art. 30”

Sono previste integrazioni, a titolo di retribuzione di risultato, nei casi di copertura con incarichi *ad interim* delle posizioni temporaneamente vacanti a Dirigenti di Settore. Al dirigente al quale è stata attribuita la direzione ad interim di un altro settore possono essere destinate risorse, come definito nell'accordo decentrato *pro tempore* vigente e in linea con il quadro contrattuale e normativo, per

incrementare l'importo disponibile della sua retribuzione di risultato, rapportate al periodo di incarico e in modo proporzionale rispetto alla valutazione della performance individuale ottenuta. L'incarico ad interim assunto dal Direttore di Area per uno o più Settori non comporta l'attribuzione di un compenso aggiuntivo. Il compenso, pari al 25% della retribuzione di posizione annua previsto per il posto temporaneamente vacante e riproporzionato in base alla durata dell'incarico *ad interim*, viene erogato a titolo di retribuzione di risultato, in base alle risultanze della valutazione annua della performance del Dirigente validata dall'O.d.V., nell'anno di riferimento (art.58 C.C.N.L. 17.12.2020)

Con particolare riferimento all'aumento disciplinato dall'articolo 56 del C.C.N.L. 17.12.2020 è previsto altresì l'incremento dell'1,53% del monte salari 2015, riferito al triennio 2018/2020. Tale incremento può essere inserito una tantum nel fondo relativo all'anno 2021. Lo stesso è destinato al finanziamento delle spese per l'aumento della retribuzione di posizione ed i conseguenti adeguamenti dell'indennità di risultato, con la decorrenza di tali incrementi, che è fissata, appunto, dall'1.01.2018. Le eventuali somme residue vanno destinate sulla base di una scelta che deve essere effettuata in sede di contrattazione decentrata (Vedasi la successiva Sezione V).

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme regolate dal contratto	€ 123.559,32
Destinazioni ancora da regolare	€ 0,00
Totale	€ 123.559,32

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

C.C.N.L. 17.12.2020	Art.56. C.C.N.L. 17/12/2020. Risorse per la retribuzione di posizione e di risultato sono incrementate di un importo pari all'1,53% del monte salari 2015 (risorse in deroga al tetto del fondo). Importo "una tantum" relativo alle annualità 2018, 2019, 2020	€ 8.544,00
------------------------	--	-------------------

Destinazione

	Fondo 2018	Fondo 2019	Fondo 2020
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
Adeguamento retribuzione posizione e risultato	€ 941,85	€ 941,85	€ 941,85
Finanziamento incarico retribuzione <i>ad interim</i>			€ 1.998,61
Totale destinazioni ex art.56 C.C.N.L. 17.12.2020			€ 4.824,16

Le risorse residue, pari ad Euro 3.719,84 saranno assegnate in base ai criteri stabiliti in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Viste le:

a attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con le risorse del Fondo stabili;

b . attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici; Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV.

c. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Collegio dei Revisori competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Parte stabile

Trattamento accessorio anni 2016 e 2021	Retribuzione di posizione e risultato dirigenza
Risorse determinate nell'anno 2016, come risulta nei rispettivi atti di costituzione	€ 97.997,06
Risorse determinate nell'anno 2021 soggette ai limiti di cui all'articolo 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017, come risulta nei rispettivi atti di costituzione	€ 96.135,57
Differenza 2016/2021	(-) € 1.861,49
Incrementi risorse decentrate non soggette ai limiti di cui all'art.23, co.2 D,Lgs. 75/2017	(+) € 24.841,75
Totale fondo risorse decentrate 2021	€ 120.977,32

Parte variabile

	Descrizione	Importo
C.C.N.L.17.12.2020 1, co.1091 legge 145/2018	Art.57, comma 1, Lett.B) Risorse previste da specifiche disposizioni di legge: 1091. Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all' <i>articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446</i> , i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al <i>decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267</i> , possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate <u>e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.</u> (Risorse non soggette al limite)	€ 2.582,00

La metodologia di valutazione delle posizioni dirigenziali è stata approvata con Deliberazione della Giunta Comunale numero 73 del 29.05.2020. L'Organismo di Valutazione delle Performance in composizione monocratica, predispone la pesatura delle posizioni dirigenziali che vengono valutate in base ai seguenti parametri: complessità organizzativa, entità delle risorse gestite, quadro delle relazioni, integrazione e trasversalità, managerialità, responsabilità della posizione, rilevanza strategica. Il punteggio finale risultante dalla valutazione determina l'inserimento in una fascia retributiva i cui valori economici sono fissati come segue: 1° fascia € 45.000,00, 2° fascia € 38.000, 3° fascia € 32.000,00, 4° fascia € 27.000,00, 5° fascia € 24.000,00, 6° fascia Euro 20.000,00, 7° fascia Euro 18.000.

La retribuzione di risultato regolata in base all'art. 28 viene erogata solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali e della positiva verifica e certificazione dei risultati conseguiti ai sensi del sistema di valutazione adottato con Deliberazione di Giunta Comunale numero 73/2020 e con la validazione dell'Organismo di Valutazione in composizione monocratica. Il contratto prevede un premio massimo di risultato é pari al 15% del valore della posizione, per tutte le posizioni. La liquidazione del premio viene graduata secondo le tabelle parametriche in base al punteggio ottenuto.

Sono previste integrazioni, a titolo di retribuzione di risultato, nei casi di copertura con incarichi ad interim delle posizioni temporaneamente vacanti a Dirigenti di Settore. Al dirigente al quale è stata attribuita la direzione ad interim di un altro settore possono essere destinate risorse, come definito nell'accordo decentrato pro tempore vigente e in linea con il quadro contrattuale e normativo, per incrementare l'importo disponibile della sua retribuzione di risultato, rapportate al periodo di incarico e in modo proporzionale rispetto alla valutazione della performance individuale ottenuta. L'incarico ad interim assunto dal Direttore di Area per uno o più Settori non comporta l'attribuzione di un compenso aggiuntivo. Il compenso, pari al 25% della retribuzione di posizione annua previsto per il posto temporaneamente vacante e riproporzionato in base alla durata dell'incarico *ad interim*, viene erogato a titolo di retribuzione di risultato, in base alle risultanze della valutazione annua della performance del Dirigente validata dall'O.d.V., nell'anno di riferimento

Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo
Anno 2021 e confronto con il corrispondente certificato 2020

	Fondo 2021	Fondo 2020	Differenza 2021-2020
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa – Risorse stabili			
Retribuzione posizione	€ 103.234,06	€ 83.434,01	€ 19.800,05
Retribuzione risultato	€ 15.485,11	€ 12.515,10	€ 2.970,01
Incarico <i>ad interim</i>	€ 1.998,61	€ 3.937,50	(-) € 1.938,89
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 120.717,78	€ 99.886,61	€ 20.831,17

Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa – Risorse variabili		Importo
C.C.N.L.17.12.2020 1, co.1091 legge 145/2018	Art.57, comma 1, Lett.B)	€ 2.582,00

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità

