COMUNE DI RICCIONE

Provincia di Rimini

PREINTESA RELATIVA AL CCI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEI DIRIGENTI - ANNO 2022

Relazione Tecnico Finanziaria

In conformità della circolare della RGS n. 25 / 2012

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa
Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

La disciplina contrattuale collettiva nazionale del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, trova il suo fondamento nell'articolo 57 del CCNL 2016-18 (sottoscritto in data 17 dicembre 2020)"Nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato", che detta le modalità per la costituzione del Fondo in oggetto a decorrere dal 2021.

Tale clausola contrattuale, a differenza di quelle per l'area non dirigenziale, non elenca quali canali di finanziamento del fondo devono essere considerati stabili e quali invece devono essere considerati variabili: tale distinzione, anzi, non è proprio presente nel contratto collettivo nazionale dei dirigenti.

Il fatto che non ci sia una espressa distinzione tra risorse stabili e risorse variabili non significa tuttavia che essa non possa essere tratta per via interpretativa in relazione alla disciplina specifica di ciascun canale di finanziamento.

Tale lavoro di interpretazione, in realtà, è stato agevolato dalla Ragioneria Generale dello Stato, che con le circolari 16/2012 e 21/2013 relative, rispettivamente, al conto annuale 2011 e al conto annuale 2012, nel configurare la tabella 15 dei dirigenti, ha individuato precisamente quali canali di finanziamento del fondo dirigenti sono da classificare come stabili e quali come variabili.

Con l'orientamento applicativo AFL20 del 25.03.2021 l'ARAN ha comunque evidenziato che in relazione alla costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato l'importo unico annuale disciplinato dall'art. 57 comma 2 lett. a) del CCNL 17.12.2020 "***consente agli enti di consolidare, in un unico importo le risorse certe e stabili (dal cui ambito sono escluse quelle di cui all'art. 26, comma 3 del CCNL del 23.12.1999) che, nel 2020, siano state destinate alla retribuzione di posizione e di risultato negli importi certificati dagli organi di controllo interno previsti dalle disposizioni di legge***".

Risorse storiche consolidate
Importo unico annuale ai sensi dell'art. 57 comma 2 lettera a) del nuovo CCNL 2016-2018

L'art. 57 comma 2 lettera a) del nuovo CCNL 2016-2018 prevede testualmente "un unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili –negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno".

Con la determinazione n. 154 del 08/02/2021, di costituzione del fondo della dirigenza per l'anno 2021, si è proceduto a calcolare l'unico importo annuale**,** *nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza dell'ente* per l'anno 2021, quantificato ai sensi dell'art. 57 comma 2 lettera a) del CCNL 2016-2018 pari a Euro **231.566,19,** comprensive delle risorse aventi carattere di certezza e stabilità del fondo dirigenziale dell'anno 2020 pari ad **€ 223.695,09** , costituito con determina dirigenziale n. 1791 del 21.12.2020 e certificato dal collegio dei revisori dell'ente con verbale n.32 del 19.12.2020, ns. Prot. n. 81.122 del 21.12.2020 nonché delle risorse previste dall'art.56 comma 1 del CCNL 17.12.2020 **pari ad € 7.871,10** corrispondenti all'incremento calcolato nella misura dell'1,53% del monte salari 2015) .

Nell'unico importo annuale del Fondo 2022 sono state pertanto inserite le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità utilizzate nella costituzione dei Fondi 2020 e 2021 nel rispetto di quanto contenuto nel citato orientamento Aran AFL 20.

In particolare l'importo unico annuale iscritto sul fondo 2022 consolida le seguenti risorse fisse e stabili certificate del fondo 2020:

1) Articolo 26 comma 1 lettera a) CCNL 23 dicembre 1999: Importo già destinato alla retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 1998: € 164.246,68

2) Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Articolo 26 comma 1 lettera d) CCNL 23 dicembre 1999: 1,25% del monte salari della dirigenza dell'anno 1997: M. S. anno 97 Eur. 318.502,07 x 1,25% = **3.982,82**

Articolo 23 comma 1 CCNL 22 febbraio 2006: Incremento del fondo di 520 euro per le posizione dirigenziali esistenti alla data del 1 gennaio 2002: 520 * 11 = euro **5.720,00**;

Articolo 23 comma 3 CCNL 22 febbraio 2006: Incremento di un importo pari al 1,66% del monte salari dell'anno 2001: MS 2001 - 550.163,87 * 1,66% = euro **9.133,00**.

Articolo 4 comma 1 CCNL 14 maggio 2007: Incremento del fondo di 1.144 euro per ciascuna posizione dirigenziale coperta al 1 gennaio 2005: 1.144,00 * 11 = euro **12.584,00**;

Articolo 4 commi 4 e 5 del CCNL 14 maggio 2007: Incremento di un importo pari allo 0,89 % del monte salari dell'anno 2003: MS 2003 - 677.625,82 * 0,89% = euro **6.030,87**.

Articolo 16 comma 1 CCNL 22 febbraio 2010 che prevede l'incremento della retribuzione di posizione di euro 478,40 per ognuna delle posizioni dirigenziali ricoperte al 1 gennaio 2007: 10 * 478,4 = **€ 4.784,00**;

Articolo 16 comma 4 CCNL 22 febbraio 2010 che prevede l'iscrizione del 1,78% del monte salari della dirigenza relativo all'anno 2005: **€ 12.629,73** (il monte salari della dirigenza anno 2005 ammonta ad € 709.535,22) **(Risorse destinate esclusivamente alla retribuzione di risultato)**.

Articolo 5 comma 1 CCNL 3 agosto 2010 che prevede l'incremento della retribuzione di posizione di euro 611,00 per ciascuna posizione dirigenziale coperta al 1 gennaio 2009: 10 * 611 = **€ 6.110,00**;

Articolo 5 comma 4 CCNL 3 agosto 2010 che prevede l'iscrizione dello 0,73% del monte salari relativo alla dirigenza per l'anno 2007: monte salari 2007 €. 734.587,74 * 0,73% = **€ 5.362,49 (Risorse destinate esclusivamente alla retribuzione di risultato)**;

Totale incrementi espressamente quantificati in sede di CCNL: € 66.336,91.

3) Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità previsti nei CCNL precedenti al CCNL 2016-2018

Articolo 26 comma 1 lettera g) CCNL 23 dicembre 1999: Retribuzione di anzianità e maturato economico dei dirigenti cessati a tutto il 31 dicembre 2020: **€ 8.799,44**.

Articolo 26 comma 5 CCNL 23 dicembre 1999 - 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**.

In particolare, fra il 2010 e il 2011 si è proceduto alla stabile riduzione dei posti di dirigente che da 10 passano a 9 in conseguenza della soppressione del posto relativo al settore 8 "Polizia Municipale e commercio", pertanto viene iscritto il 6% del finanziamento del pertinente capitolo di bilancio (6% di 41.458,03). Inoltre fra il 2011 e il 2012 i posti di dirigente passano da 9 a 8, in conseguenza della soppressione del posto relativo al settore 3 "Patrimonio e Provveditorato", pertanto anche in tal caso il 6% del pertinente capitolo di bilancio 2011 può essere destinato al fondo (6% di 45.007,69):

Infine, il 09/09/2014 per effetto della DGC 222 del 04.08.2014 i due settori "Progetti Speciali ed Espropri" e "Infrastrutture e Servizi Tecnici" sono stati accorpati in un unico Settore (9: "Lavori Pubblici – Espropri – Servizi Tecnici"), con la conseguenza che i posti dirigenziali da quella data passano da 8 a 7. E' pertanto possibile iscrivere il 6% dello stanziamento di bilancio per il tabellare dell'ultimo dirigente cessato (6% di €. 43.715,23 = 2.622,91).

Totale del 6% del minore importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante dalla riduzione stabile dei 3 posti di organico della qualifica dirigenziale: **€ 7.810,85**

Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità previsti nei CCNL precedenti al CCNL 2016-2018: € 16.610,29

4) Incrementi contrattuali previsti dall'art 56 comma 1 del CCNL 2016-2018

L'incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato previsto con decorrenza 1.1.2018 dall'art. 56 comma 1 del CCNL 16-18 nella misura pari al 1,53%, da calcolarsi sul monte salari anno 2015 come desunto dalle tabella di spesa 12 e 13 del conto annuale 2015 riferite al personale dirigenziale, risulta pari ad **€ 7.871,10** (*1,53% del monte salari 2015 di € 514.451,00*;

Tale incremento contrattuale non soggiace al limite complessivo di crescita dei fondi delle risorse del trattamento accessorio del personale dell'ente come già stabilito dalla Sezione autonomie della Corte dei conti con la Delibera 19/2018, riguardante gli incrementi previsti dal CCNL funzioni locali del 21.5.2021 del personale non dirigenziale del comparto , secondo la quale"... *in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017"*.

Totale incrementi di cui all'art. 56 comma 1 del CCNL 16: € 7.871,10

Il totale dell'importo unico annuale del Fondo 2022, che consolida le risorse aventi carattere di certezza e stabilità certificate nell'ambito della costituzione del fondo 2021 e ricomprende l'incremento previsto dall'art.56 del CCNL 2016-2018 del 17.12.2020 **risulta pertanto fissato in € 231.566,19**, al netto delle decurtazioni sulle risorse stabili di cui all'Art. 1 comma 3 lettera e) CCNL

12 febbraio 2002 pari ad € 33.569,70 e del reintegro di cui all'art. 1 comma 6 del medesimo CCNL di € 10.070,91 (si veda a tal proposito la sezione III del presente modulo I).

TOTALE IMPORTO UNICO CONSOLIDATO: **€ 231.566,19**

Sezione II - Risorse variabili

Risorse variabili a destinazione non vincolata a specifiche forme di incentivazione previste dalla legge

Nel Fondo 2022 non sono previste risorse ai sensi dell'art. 57 comma 2 lett. e)

I parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale

Le risorse variabili a destinazione non vincolata sono da considerare come risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa, facoltativamente messe a disposizione dall'amministrazione comunale e pertanto iscrivibili ai sensi dell'articolo 40 comma 3 quinquies secondo periodo del D.Lgs. n.165 del 30 marzo 2001 come modificato dal d.lgs. 150/2009 "nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa".

Il mancato rispetto di tali vincoli comporta l'impossibilità per l'amministrazione di erogare materialmente la parte di risorse che sono da considerare come risorse aggiuntive.

Il vincolo sulla spesa di personale tuttora vigente è contenuto nell'art.1 comma 557 - quater della legge 27 dicembre 2006 n. 296 e successive modificazioni introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, che testualmente recita "*Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione*". La predetta disposizione è stata interpretata dalla Corte dei conti nel senso che il triennio 2011-2013 è da intendersi quale parametro temporale fisso e immutabile e non più come valore dinamico (cfr. C. conti, sez. aut., 6 ottobre 2014, n. 25/SEZAUT/2014/QMIG; id., deliberazione n. 27/SEZAUT/2015/QMIG).

La verifica del suddetto limite di spesa di personale viene effettuata pertanto attraverso il confronto tra la spesa impegnata desunta dal consuntivo (*ovvero stanziata in sede di bilancio di previsione*) rispetto al corrispondente valore medio della spesa di personale del triennio 2011-2013:

Con parere dell'Organo di revisione dell'ente reso sul BPF 2021-2023 approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale **n. 43 del 23.12.2021** avente ad oggetto "Approvazione del bilancio di previsione finanziario 2022-2024" (Art.151 del D. Lgs. n. 267/2000 e art.10 D. Lgs. n. 118/2011)" è stata fornita dimostrazione del rispetto del suddetto limite di spesa sulla base dei seguenti valori:

Parametro

Spesa di personale (valore medio del triennio 2011-2013): €. **14.023.912** (dato ricavato dai conti consuntivi)

Spesa di personale risultante dal rendiconto 2021 (*calcolata in comparazione omogenea con la media triennale di spesa 2011-2013 con riguardo alle voci di spesa di personale incluse o escluse dal computo dell'aggregato di spesa*)

RENDICONTO 2021-€ 13.381.506

Spesa di personale risultante dal BPF 2022-2024 (*calcolata in comparazione omogenea con la media triennale di spesa 2011-2013 con riguardo alle voci di spesa di personale incluse o escluse dal computo dell'aggregato di spesa*)

PREVISIONE ANNO 2022 € 13.538.770
PREVISIONE ANNO 2023 € 13.026.700
PREVISIONE ANNO 2024 € 13.024.625

Con l'entrata in vigore dell'art. 33 comma 2 del D.L.34/2019 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 ed a seguito dell'adozione del relativo Decreto attuativo 17 marzo 2020 pubblicato sulla GU n.108 del 27.4.2020 è stata definita la nuova disciplina applicabile ai comuni con decorrenza dal 20.04.2020 per le assunzioni di personale a tempo indeterminato incentrata su un indice di sostenibilità finanziaria della spesa di personale definito come rapporto tra la spesa complessiva di personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Con l'adozione della delibera di G.C. n. 75 del 7.03.2022 avente ad oggetto "Approvazione del Piano Triennale Fabbisogni di Personale (PTFP) 2022-2024 e della dotazione organica" corredata dal parere dell'Organo di Revisione (Verbale n. 6) rilasciato il 7.03.2022, (prot. n. 17663/2022 del 7/03/2022) è stato fornito il dettaglio del rispetto della nuova disciplina applicabile al Comune di Riccione quale ente cd. intermedio nel prospetto Tab. 2.1 riportante il punto 7 della sezione operativa parte 2 del DUP 2022-2024, Piano triennale del Fabbisogno di Personale (approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 43 del 23/12/2021, immediatamente esecutiva, avente ad oggetto "Approvazione del bilancio di previsione finanziario 2022-2024 (art. 151 del d.lgs. n. 267/2000 e art. 10 del d.lgs. n. 118/2011)") nella quale è calcolato l'indice di "sostenibilità finanziaria" per le assunzioni di personale a tempo indeterminato dell'ente secondo la disciplina prevista dall'art. 33 comma 2 del D.L.34/2019 sulla base dei dati del rendiconto 2020 (ultimo rendiconto approvato) e la verifica del rispetto del limite spesa di cui all' art.1 comma 557-quater legge 296/2006, precisando che le previsioni di modifica contenuta nel presente piano sono ad invarianza di spesa e parametri rispetto a quanto indicato nel bilancio di previsione 2022-2024 approvato;

Riguardo alle **economie contrattuali** del Fondo 2021 da riportare sul fondo 2022 ai sensi dell'articolo 28 del CCNL 23 dicembre 1999 è opportuno segnalare l'orientamento ARAN (All 132 orientamenti applicativi) del 8 luglio 2015 confermato nella vigenza del CCNL del 17.12.2020 con orientamento applicativo AFL 27 del 25.3.2021 secondo il quale le economie conseguite nella liquidazione della retribuzione di risultato ad esito del periodico processo di valutazione, qualora vi sia stato mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi annuali come rilevato dal Nucleo di

Valutazione, in base al sistema di valutazione adottato dall'ente, non possono essere considerate "riassegnabili" all'anno successivo, ma devono essere considerate economie di bilancio e tornare nella disponibilità dell'ente.

L'Amministrazione ha ritenuto di conformarsi a tale parere già con riguardo al Fondo 2015, ed anche riguardo al 2022 il Fondo non vede l'iscrizione delle economie relative al 2021 concernenti le risorse destinate alla retribuzione di risultato peraltro insussistenti come evidenziato dalla consuntivazione del fondo 2021 riportata nella successiva sezione II del Modulo IV.

Risorse Variabili a destinazione vincolata dalla legge o dal contratto collettivo

In questa parte della sezione sono specificate le risorse variabili che vengono iscritte sul fondo ai sensi dell'articolo 57 comma 2 lettera b) del CCNL 17 dicembre 2020, cioè le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati specifici del dirigente.

Queste risorse, pur se previste da svariate leggi per scopi e finalità alquanto diverse fra loro, hanno in comune, rispetto alla dinamica del fondo della dirigenza, il fatto che la loro utilizzazione è vincolata alla specifica incentivazione prevista dalla norma, con la conseguenza che una eventuale differenza fra somma stanziata e somma effettivamente erogata, non può essere utilizzata per finanziare altri istituti economici previsti dal CCNL e non può essere rinviata al fondo dell'anno successivo.

Le risorse variabili a destinazione vincolata ricomprendono i compensi erogabili al personale dell'ente anche di qualifica dirigenziale, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della Legge 30 Dicembre 2018, n. 145, che ha previsto la possibilità per gli enti locali di riconoscere un incentivo, collegato agli importi recuperati di evasione dei tributi IMU e Tari, al personale che nell'ente è impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti.

La Giunta Comunale, con Delibera n. 490 del 30/12/2019, ha approvato il Regolamento sui criteri per la costituzione e l'utilizzo del fondo costituito dal maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della tari di cui all'art. 1, comma 1091 sui della legge 145/2018, il quale prevede che il 20% della quota da riservare al trattamento accessorio sia riservato al personale di qualifica dirigenziale.

Sulla base delle modalità di costituzione del Fondo stabilito nel Regolamento e delle somme incassate dall'ente per il recupero dell'evasione Imu e Tari nel 2021, viene iscritto sul Fondo 2022 l'importo di €. 11.547,49, da ripartire tra i dirigenti partecipanti al progetto secondo i criteri stabiliti nel contratto integrativo per la ripartizione del Fondo 2021.

Totale risorse variabili a destinazione vincolata dalla legge al momento quantificate: €. 11.547,49.

Totale risorse Variabili quantificate: € 11.547,49

Sezione III – Decurtazioni del Fondo

In questa sezione, come specificato dalla circolare RGS 25/2012, sono esplicitati i vincoli normativi che limitano la crescita del fondo o comunque che ne impongono una riduzione.

Riduzione ex articolo 1 comma 3 lettera e) CCNL 12 febbraio 2002

Già il CCNL 12 febbraio 2002, all'articolo 1 comma 3 lettera e), imponeva la riduzione del fondo per un importo annuo di € 3.356,97, derivante da una corrispondente riduzione dei valori della retribuzione di posizione attribuiti ad ogni funzione dirigenziale ricoperta (tale riduzione serviva a finanziare un corrispondente incremento della retribuzione tabellare del dirigente).

Nel Comune di Riccione tale riduzione ha riguardato 10 posizioni dirigenziali per un ammontare complessivo di **€ 33.569,70**.

Allo stesso tempo però l'articolo 1 comma 6 del medesimo contratto, specificava che l'importo di cui alla lett. e) del comma 3, incrementa nuovamente le disponibilità del fondo, relativamente ai posti di organico della qualifica dirigenziale stabilmente soppressi successivamente all'1.9.2001.

Lo scopo del comma 6 è quello di evitare che le risorse ridotte in corrispondenza delle posizioni dirigenziali esistenti al 1/9/2001, vadano disperse quando successivamente venga soppressa stabilmente una delle posizioni dirigenziali che aveva subito detta riduzione.

Pertanto, verificato che il numero totale delle posizioni dirigenziali che hanno subito la riduzione sono state 10, quando l'ente scende stabilmente sotto le 10 posizioni dirigenziali, le quote corrispondenti alla differenza fra 10 e il numero delle posizioni esistenti devono essere reiscritte sul fondo.

Se l'ente dovesse successivamente incrementare le posizioni dirigenziali, allora le quote in precedenza reinserite andranno di nuovo tolte dal fondo (in tal caso, infatti, risulta evidente che la precedente soppressione non aveva i caratteri della stabilità).

Nel corso del 2015, a seguito della Delibera di GC n. 222 del 04.08.2014 che, con effetto dal 9 settembre 2014, ha accorpato i due settori "Progetti Speciali ed Espropri" e "Infrastrutture e Servizi Tecnici" in un unico Settore (9: "Lavori Pubblici – Espropri – Servizi Tecnici"), i posti dirigenziali sono stati 7, con una riduzione complessiva di n. 3 posizioni dirigenziali.

Nel corso del 2017 non vi sono state variazioni per cui la quota complessiva iscritta per il 2017 ai sensi del comma 6 dell'articolo 1 del CCNL 12 febbraio 2012 è stata uguale a quella iscritta nel 2016, pari ad €. 10.070,91 (€ 3.356,97 * 3) e lo stesso vale con riferimento all'anno 2018, 2019 e 2020, per cui la quota complessiva iscritta per il 2020 ai sensi del comma 6 dell'articolo 1 del CCNL 12 febbraio 2012 è pari ad €. 10.070,91 (€ 3.356,97 * 3).

In conseguenza di ciò l'effettiva riduzione ai sensi del comma 1 lettera e) CCNL 2002 relativamente al fondo 2020 per la dirigenza ammonta ad - € 33.569,70 + € 10.070,91 = - € 23.498,79, che impatta sulla parte stabile del fondo **consolidata ora nell'importo unico annuale**.

Decurtazione del Fondo ex art. 23 comma 2 del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 e art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019.

In questa sezione, come specificato dalla circolare RGS 25/2012, sono esplicitati i vincoli normativi che limitano la crescita del fondo o comunque che ne impongono una riduzione.

A tal fine si ritiene opportuno richiamare succintamente l'evoluzione della normativa in materia di decurtazione del Fondo, e degli effetti che essa ha prodotto e produrrà nel caso specifico del Comune di Riccione.
L'art. 9 comma 2 bis del **DL 78/2010** convertito con legge n. 122/2010, stabiliva che "*A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all' articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio*".
Per il 2015, l'art. 1 comma 456 L. 147 del 27.12.2013 (legge di stabilità 2014) ha introdotto una modifica all'art. 9 comma 2 bis del DL 78/2010, prevedendo che "…*A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo*". Tale modifica ha portato a consolidare, per il 2015, le riduzioni conseguite nei quattro anni precedenti, senza l'obbligo di riduzione ulteriore in caso di riduzione del numero di dipendenti.
Tale obbligo è stato reintrodotto con l'art. 1 comma 236 della L. 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016) che ha disposto, testualmente: "... *a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale ..... non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.*";
Per il 2016 quindi è tornato l'obbligo di riduzione del limite del fondo in relazione alla riduzione del personale in servizio.

L'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 ha modificato di nuovo la disciplina per il calcolo del limite del Fondo, stabilendo che "....*a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale ..... non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016" senza più, quindi, alcun obbligo di decurtazione proporzionale alla riduzione del personale in servi*zio.

L'importo determinato per l'anno 2016 è quindi diventato il nuovo termine di riferimento per il calcolo del limite, confermato anche dall'art. 33 comma 2 (ultimo periodo) del D.L 30 aprile 2019, n. 34, convertito con Legge n. 28 giugno 2019, n. 58, che testualmente recita: "*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*."

A tale proposito occorre rilevare che lo stanziamento sul Fondo dirigenza 2016, pari ad €. 215.337,03, è stato il risultato di un errore di quantificazione del limite del Fondo, effettuato nello stesso anno, che portò in seguito all'assunzione in corso d'anno di un dirigente a tempo determinato, ad una decurtazione del limite per il 2016 pari a €. 19.576,09.

Di tale errore si è dato atto nella determina dirigenziale n. 2003 del 16.12.2019 di costituzione del Fondo per l'anno 2019 al fine della relativa correzione per la rideterminazione del limite 2016 del fondo dirigenza in € 234.913,13 anzichè in € 215.337,03.

Tale importo di €. 215.337,03 è stato in effetti utilizzato dall'ente quale limite per la costituzione dei corrispondenti fondi della dirigenza degli anni 2017, 2018 e 2019 ovvero fino a quando la RGS con circolare n.16 del 15.06.2020 avente ad oggetto "Il conto annuale 2019 - rilevazione prevista dal titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165" non ha ritenuto di adeguarsi alle deliberazioni nel frattempo intervenute da parte delle sezioni regionali della Corte dei Conti secondo le quali la prescrizione contenuta nell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75 di rispetto del limite di spesa 2016 per il trattamento accessorio doveva essere inteso quale limite complessivo delle risorse del trattamento accessorio destinate al personale dell'ente (personale dirigenziale, posizioni organizzative, dirigenza, segretario, fondo straordinario) e non distintamente per ciascuna categoria di personale.

La Corte dei Conti Lombardia con delibera n.379 del 28.10.2015 aveva già ammesso la possibilità, in caso di errato calcolo delle decurtazioni dei fondi del trattamento accessorio applicate per il periodo 2011-2014 secondo la normativa pro tempore vigente di cui all'art.9 comma 2 bis del d.l. t. 9 comma 2-bis del decreto-legge n. 78 del 2010, convertito dalla legge n. 122 del 2010, come integrato dall'art. 1, comma 456, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, di operare "*la corretta determinazione delle ridette decurtazioni (operate negli anni 2011-2014), posto che costituiscono il parametro di riduzione, in misura fissa, da apportare al fondo per la contrattazione integrativa a decorrere dal 2015*", fermo restando l'impossibilità di recupero delle risorse erroneamente decurtate sui fondi delle annualità precedenti mediante relativa iscrizione sui fondi degli anni successivi.

Con la citata d.d. n. 2003 del 16.12.2019 si è operato pertanto **ai soli fini delle corretta determinazione del limite 2016 del Fondo Dirigenza dell'Ente un ricalcolo dello stesso in € 234.913,13** senza l'applicazione dell'erronea decurtazione relativa all'anno 2015 che ha comportato un'effettiva costituzione del fondo 2016 pari ad € 215.337,03.

Possibilità di adeguamento del limite di spesa 2016 per la costituzione dei fondi del trattamento accessorio in presenza di aumento del personale a tempo indeterminato in servizio rispetto alla data del 31.12.2018.

L'art.33 comma 2 del D.L. 30.4.2019 n.34 convertito con modificazioni dalla Legge 28.6.2019 n.58 ha rivisto il regime assunzionale di personale a tempo indeterminato dei comuni sostituendo il meccanismo del turnover (ad invarianza di personale) con l'introduzione di un cd. indice di sostenibilità finanziaria che condiziona le assunzioni di personale a tempo indeterminato alle capacità finanziarie degli enti , stabilendo che nell'ipotesi di variazione del personale a tempo indeterminato dell'ente *" Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, e' 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 nonche' delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione*

organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018".

L'art. 1 comma 2 del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 17 Marzo 2020 (G.U. n. 108 del 27 Aprile 2020), attuativo delle disciplina recata dal citato art.33 comma 2 del D.L.34/2019 ha espressamente previsto che la disciplina di "adeguamento" del limite di spesa delle risorse destinate al trattamento accessorio stabilita dall'art. 33 comma 2 del D.L 30 aprile 2019, n. 34 si applica nei Comuni con decorrenza dal 20.04.2020 precisando che "*è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018*" ;

Con la Nota MEF-RGS prot.179877 del 1.9.2020 sono state fornite le istruzioni per l'applicazione della disciplina di cui all'art.33 comma 2 del D.L.34/2019 da parte dei Comuni, concernente l'adeguamento del limite di spesa delle risorse destinate al trattamento accessorio, sia in relazione al calcolo del valore medio delle risorse del trattamento accessorio assoggettate a limite destinate al personale in servizio al 31.12.2018 che per il calcolo delle variazioni di personale a tempo indeterminato registrate in corso d'anno legittimanti l'adeguamento del limite.

Come indicato nella suddetta Nota MEF-RGS prot.179877 del 1.9.2020 per l'anno 2022 non sussisterebbero comunque le condizioni per l'applicazione delle citata disciplina relativamente al Fondo dirigenza dell'Ente in quanto le unità di personale dirigenziale a tempo indeterminato previste in servizio nel 2022 (*3 unità comprensiva di n.1 unità prevista in copertura in attuazione delle previsioni del PTFP 22-24 adottato con delibera di G.C.75 del 7.03.2022*) risulterebbe comunque invariato rispetto allo stesso contingente in servizio al 31.12.2018 (2 unità) a cui si aggiunge n.1 unità dirigenziale in posizione di comando alla stessa data per lo stesso posto dirigenziale e finanziata sul fondo

Risorse 2022 destinate al trattamento accessorio e verifica del limite 2016.

Con la citata circolare n.16 del 15.06.2020 avente ad oggetto "Il conto annuale 2019 - rilevazione prevista dal titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 la RGS si è definitivamente adeguata alle indicazioni delle sezioni regionali della Corte dei Conti precisando che "**il limite 2016 va rispettato per l'amministrazione nel suo complesso, in luogo che distintamente per le diverse categorie di personale (es. dirigente e non dirigente) che operano nell'amministrazione"**.

Il prospetto allegato alla Determina dirigenziale n.698 del 10.05.2022 di costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato del personale dirigenziale 2022 contiene il calcolo complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale dell'Ente nell'anno 2022 assoggettate al limite ed allocate nel Fondo risorse decentrate, nel Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, nel Fondo per gli incarichi di Posizione Organizzativa, nel Fondo per lavoro straordinario e nel Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del Segretario Comunale pari ad **€ 2.069.787,74** comparate con il corrispondente limite complessivo 2016 di **€ 2.080.100,05**.

Sezione IV Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Unico importo annuale (art. 57 comma 2 lettera a) CCNL 2016-2018

Totale risorse con carattere di certezza e stabilità certificate: € 231.566,19

Risorse variabili a destinazione vincolata: €. 11.547,49

Totale risorse variabili certificate: € 11.547,49

Totale fondo sottoposto a certificazione: € 243.113,68

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate fuori dal fondo.

La circolare 25/2012, in relazione al fondo dei dirigenti, non specifica come utilizzare tale sezione.

Dalle indicazione generali contenute nella citata circolare, in questa sezione andrebbero esposte le risorse che, pur destinate a trattamenti economici accessori finanziati con il fondo, sono state temporaneamente poste, da un punto di vista contabile, fuori dal fondo medesimo.

Per il fondo dirigenziale tale sezione potrebbe riguardare la tematica delle risorse destinate a coprire la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti con contratto a tempo determinato.

La problematica è ben inquadrata dall'ARAN nel parere AII40:

"…. le risorse 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; conseguentemente, esse possono essere utilizzate per coprire, a carico del bilancio dell'ente, gli oneri derivanti dalla stipula del contratto con il dirigente a termine (per la quota corrispondente alla retribuzione di posizione) salvo a ritornare nelle disponibilità dell'art. 27 del CCNL del 23.12.1999 nel caso di estinzione del rapporto a termine."

La ragione di tale interpretazione è specificata nel successivo parere AII41:

"La nostra interpretazione si fonda sulla circostanza che, diversamente ritenendo, per il medesimo posto coperto con un dirigente con contratto a termine, l'ente verrebbe a sostenere un doppio onere".

Il Comune di Riccione, anche prima che fossero rilasciati i pareri ARAN, si era posto il problema della necessità di evitare il doppio onere, e a tal scopo aveva scelto la strada di porre a carico del fondo, anche le quote di risultato e di posizione dei dirigenti con contratto a tempo determinato.

Tale scelta contabile, definita al lordo delle risorse temporaneamente poste a carico del bilancio, ha il pregio della semplicità e della chiarezza, perché rende immediata l'individuazione delle risorse effettivamente disponibili per la contrattazione decentrata.

Tale scelta contabile, inoltre, è stata indubbiamente legittimata dalla medesima circolare 25/2012, laddove si specifica che in tali casi sono legittimi metodi contabili sul fondo, sia al lordo che al netto delle risorse che sono temporaneamente poste al di fuori del bilancio, salvi gli accorgimenti, nel caso della metodologia al netto, specificati dalla circolare medesima.

La metodologia al lordo viene pertanto confermata anche per il 2022 e quindi sul fondo sono presenti tutte le risorse destinate ai dirigenti che coprono posizioni di incarico dirigenziale con

uscite effettive a carico del fondo, indipendentemente dal fatto che il relativo contratto sia a tempo indeterminato o a tempo determinato.

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 dallo specifico contratto integrativo.

Retribuzione di posizione

La quota del fondo di € 198.815,55 destinata alla retribuzione di posizione per l'anno 2022 (*quantificata in relazione alle posizioni dirigenziali previste quali effettivamente ricoperte nell'anno 2022 con uscite effettive a carico del fondo (*))* è determinata sulla base della deliberazione di G.C. n. 275 del 13.10.2021, con la quale è stato definito l'assetto macro strutturale dell'ente in vigore dal 15 ottobre 2021 con l'istituzione delle aree di coordinamento e della correlata nuova graduazione delle posizioni dirigenziali dell'Ente.

(*) in attuazione del principio di diritto affermato dalla Corte di Cassazione-Sezione Lavoro n.9645/2012 secondo il quale " *l'art.26 del CCNL dell'Area della dirigenza del comparto regioni – autonomie locali del 23.12.1999 va interpretato nel senso che nella determinazione del fondo previsto dalla stessa disposizione contrattuale deve tenersi conto delle sole posizioni dirigenziali effettivamente coperte e non di tutte quelle contemplate nell'organico dell'Ente e che lo stesso fondo va utilizzato anche per le indennità spettanti ai dirigenti assunti con contratto a trempo determinato*"

Retribuzione di risultato

Retribuzione di risultato per l'esercizio di funzioni dirigenziali vicarie.

Ai sensi dell'art. 58 del CCNL 17-12-2020, l'esercizio di funzioni vicarie su posizioni dirigenziali vacanti viene compensato, in proporzione al periodo della reggenza, con un incremento della retribuzione di risultato fino al limite massimo del 30% del valore economico della posizione vacante, applicando le regole previste dal sistema di valutazione della performance dirigenziale.

Nell'anno 2022 l'incarico ad interim del Settore "Turismo – Sport – Cultura – Eventi – Biblioteca – Museo" (Dott.ssa Cinzia Farinelli), è assorbito, in base al principio di onnicomprensività, dall'incarico di coordinamento dell'area complessa denominata "Area Amministrativo-Finanziaria", come stabilito con la pesatura delle posizioni dirigenziali approvata con Deliberazione di Giunta comunale n. 275 del 13.10.2021, sulla base dell'Allegato D al "Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi".

Nell'ambito della retribuzione di risultato, non sono inoltre regolate dal presente contratto decentrato le risorse obbligatoriamente destinate dalla contrattazione nazionale pari a complessive € 23.406,32 riferite alle seguenti clausole dei CCNL nazionali:

- le risorse previste dall'articolo 5 comma 4 del CCNL 3 agosto 2010 (0,73% del monte salari 2007) e quelle previste dall'articolo 16 comma 4 del CCNL 22 febbraio 2010 (1,78% del monte salari 2005); infatti l'articolo 5 comma 5 del CCNL 3 agosto 2010, stabilisce che dette risorse sono necessariamente da destinare alla retribuzione di risultato; tali risorse ammontano nel 2022 ad **€ 17.992,22**;
- le risorse, di cui all'art. 56 del CCNL 17.12.2020, per la quota non destinata all'incremento della retribuzione di posizione pari a € 409,50 annui per 6 posizioni dirigenziali coperte al 1.1.2018, che sono destinate al finanziamento della retribuzione dì risultato cosi come stabilito dal medesimo articolo; tali risorse ammontano ad **€ 5.414,10**.

Non sono regolate dal presente contratto nemmeno le risorse vincolate a specifiche forme di incentivazione previste dalla legge e che, come già specificato nella sezione II del modulo I sono contabilmente trattate come delle partite di giro in relazione all'importo effettivamente liquidato o da liquidarsi nell'anno di riferimento.

Nel caso del Comune di Riccione con riferimento al 2022 si tratta dell'incentivo di cui all'art. 1, comma 1091 della Legge 30 Dicembre 2018, n. 145, che ha previsto la possibilità per gli enti locali di riconoscere un incentivo, collegato agli importi recuperati di evasione dei tributi IMU e Tari, al personale che nell'ente è impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti.

Per l'anno 2022 viene destinato a tale istituto un importo di **€. 11.547,49** sulla base di quanto stabilito nel Regolamento approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 490 del 30/12/2019, da ripartire tra i dirigenti partecipanti al progetto secondo i criteri stabiliti nel contratto integrativo per la ripartizione del Fondo 2022.

Infine nell'ambito delle risorse non regolate dal presente contratto integrativo sono da considerare anche le così dette economie contrattuali del fondo 2021, come risultanti dalla verifica amministrativa di cui si da formalmente atto nel modulo IV sezione II della presente relazione.

Tali risorse tuttavia sono per l'anno 2021 pari a zero, avendo l'amministrazione deciso, in conformità con il parere Aran (All 132 del 8 luglio 2015) di considerare le economie conseguite nella liquidazione della retribuzione di risultato ad esito del periodico processo di valutazione, qualora vi sia stato mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi annuali come rilevato dall'Organismo Indipendente di Valutazione o analogo organo, in base al sistema di valutazione adottato dall'ente, non "riassegnabili" all'anno successivo, ma di considerarle bensì come economie di bilancio.

TOTALE RISORSE NON REGOLATE DAL PRESENTE CONTRATTO INTEGRATIVO: €. 233.769,35

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo

Quali risorse regolate nel presente contratto, come differenza fra l'ammontare del fondo **(€. 243.113,68)** e le risorse non regolate, comprendenti le quote già vincolate al risultato e le quote di incentivo a destinazione vincolata dalla legge, ammontanti complessivamente ad **€. 233.769,35**, si

destinano alla retribuzione di risultato anche le risorse del fondo ancora a disposizione ammontanti ad **€ 9.344,32**.

TOTALE RISORSE REGOLATE DAL CONTRATTO DECENTRATO: **€. 9.344,32**

Sezione III – Destinazione ancora da regolare

Nell'ambito delle prime due sezioni sono state prese in considerazione tutte le risorse del fondo 2022.

Sezione IV – Sintesi delle definizioni delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa

Totale destinazione non soggette a contrattazione decentrata o comunque non regolate dal presente contratto decentrato: **€. 233.769,35**

Totale destinazioni regolate nel presente contratto decentrato: **€. 9.344,32**

Totale destinazioni ancora da regolare: € 0;

Totale destinazione del fondo: €. 243.113,68

Quadratura delle entrate e delle uscite

Il totale delle destinazioni (uscite contabili del fondo) **coincide con il totale delle risorse iscritte** (entrate contabili del fondo) indicate nella sezione IV del modulo I della relazione.

Sezione V – Destinazioni Temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non pertinente al presente contratto decentrato – si veda quanto già affermato nella sezione V del modulo I.

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

a) Attestazione motivata del rispetto del principio di copertura delle destinazioni aventi natura certa e continuativa con risorse del fondo aventi carattere di certezza e stabilità

L'importo destinato alla retribuzione di posizione sul fondo 2022 pari ad € 198.815,55 (*quantificato in relazione alle posizioni dirigenziali previste quali effettivamente ricoperte nell'anno 2022 con uscite effettive a carico del fondo*) è finanziato con le risorse aventi carattere di certezza e stabilità iscritte sul fondo e non destinate alla retribuzione di risultato di € 208.159,87 (*pari alle risorse complessive costituenti l'importo unico annuale di € 231.566,19 al netto della quota vincolata alla retribuzione di risultato pari ad € 23.406,32*) .

In effetti, seppure non sia esplicitato nella disciplina contrattuale uno specifico vincolo di copertura della retribuzione di posizione con le risorse stabili del fondo dirigenti, l'ARAN con orientamento applicativo AII118 ha escluso che l'applicazione dell'art. 27 comma 5 del CCNL del 23.12.199

(tuttora vigente in quanto non disapplicato dal CCNL del 17.12.2020) disciplinate l'incremento della retribuzione di posizione per gli enti con strutture complesse oltre il limite massimo contrattuale previsto " possa essere finanziato, in tutto o in parte, a carico del bilancio dell'ente o comunque con risorse decentrate non aventi carattere di certezza e stabilità".

D'altro canto le risorse "variabili" del fondo riferibili all'applicazione del previgente art.26 comma 3 del CCNL del 23.12.199 (disposizione disapplicata dal CCNL del 17.12.2020 a seguito dell' introduzione dell'art. 57 comma 2 lett. b del CCNL del 17.12.2020 che gli enti possono applicare secondo l'orientamento applicativo Aran AFL 34 del 15.6.2021 eventualmente includendo "anche le risorse già destinate ai sensi dell'art. 26, commi 2 e 3 del CCNL 23/12/1999, ove continuino a sussistere le ragioni che indussero a prevederle) consentivano anche a dotazione organica invariata di incrementare le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti in presenza " della effettiva attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un reale e verificabile accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato, evidentemente, un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza rispetto allo standard preesistente. Si ritiene, pertanto, che 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. Tali risultati devono essere accertati secondo il vigente sistema dei controlli interni e solo in presenza di tale accertamento, l'ente può decidere un adeguamento delle disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato." (Orientamento applicativo Aran AII62 del 4.09.2012)

b) Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici

In relazione al rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici si richiama l'attenzione sul fatto che la retribuzione di risultato è necessariamente connessa alle risultanze del sistema di valutazione della dirigenza in vigore presso l'ente (allegato del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi), che prevede la valutazione sia del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il PEG/Piano della Performance, sia la valutazione dei comportamenti organizzativi dimostrati dal singolo dirigente.

A tale proposito il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è stato approvato con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 227 del 24.09.2020 e modificato con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 375 del 27.12.2021.

c) Attestazione motivata del rispetto della quota minima destinabile al risultato

In forza dell'articolo 57 comma 3 del CCNL 17 dicembre 2020, <u>almeno il 15 % del fondo deve essere destinato alla retribuzione di risultato</u>.

Con l'orientamento applicativo AFL 19 del 24.3.2021 l'Aran ha sottolineato che il CCNL 17 dicembre 2020 "*ribadisce che a favore della dirigenza, accanto al trattamento stipendiale, è prevista la corresponsione del solo trattamento economico rappresentato dalla retribuzione di posizione e di risultato"* che ricomprende anche i compensi previsti da specifiche disposizione di legge , secondo quanto previsto dall'art. 60 comma 2 dello stesso CCNL che testualmente recita " *In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente,* ***a titolo di retribuzione di risultato****, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale"..*

La verifica del limite minimo del 15% è stata pertanto condotta considerando il fondo al lordo delle risorse vincolate a specifiche incentivazioni ed iscritte sul fondo ai sensi dell'articolo 57 comma 2 lettera b) del CCNL del 17-12-2020.

Per il fondo 2022 la percentuale del fondo destinato alla retribuzione di risultato è pari al 18,22% , superiore pertante al limite minimo contrattuale del 15%:

Riepilogo	Importi
Retribuzione di Posizione**-(a)**	€ 198.815,55
Risorse totali destinate a tutte le forme di retribuzione di risultato **(b)**	€ 44.298,13
Totale fondo (a+b)-c	€ 243.113,68
Incidenza risorse destinate alla retribuzione di risultato su totale risorse fondo (b/c)	18,22%

Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo e confronto con il corrispondente fondo certificato nell'anno precedente

Confronto relativo alla costituzione del Fondo (Modulo I)

Descrizione	2021	2022	Variazione su-2021
Risorse Storiche Consolidate	€. 164.246,68	€. 164.246,68	€ 0,00
Incrementi Contrattuali "storici"	€. 66.336,91	€. 66.336,91	€ 0,00
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	€ 16.610,29	€ 16.610,29	€ 0,00

Decurtazione articolo 1 comma 3 lettera e) e comma 6 del CCNL 2002	€ -23.498,79	€ -23.498,79	€ 0,00
Incremento contrattuale Fondo ex art 56 CCNL del 17.12.2020	€ 7.871,10	€ 7.871,10	€ 0,00
Risorse certe e stabili costituenti Importo Unico Annuale dal 2021 ***(ex art.57 comma 2 lett. a del ccnl del 17.12.2020)***	**€ 231.566,19**	**€ 231.566,19**	**€ 0,00**
Risorse Variabili a destinazione non vincolata dalla legge sottoposte a limite di spesa 2016 (art.57 comma 2 lett. e) CCNL 17.12.2020	**€ 40.000,00**	**€ 0,00**	**- € 40.000,00**
Risorse Variabili a destinazione vincolata NON sottoposte a limite art. 9 comma 2 bis (articolo 57 comma 2 lettera b) CCNL 17.12.2020)	€. 8.668,00	€. 11.547,49	€ 2.879,49
Economie Contrattuali	€. 0,00	€. 0,00	€ 0,00
Totale Risorse Variabili	**€. 48.668,00**	**€. 11.547,49**	**- €. 37.120,51**
Riduzione del Fondo ai sensi dell'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017 sul limite 2016	€. 0,00	€. 0,00	€ 0,00
Totale Decurtazioni	**€. 0,00**	**€. 0,00**	€ 0,00
Totale Fondo	**280.234,19**	**243.113,68**	- € 37.120,51
Totale Risorse sottoposte a limite di spesa 2016	263.695,09	223.695,09	- 40.000,00

Confronto relativo alla destinazione del Fondo (Modulo II)

Descrizione	2021	2022	Variazione
Retribuzione di Posizione	€. 200.141,65	€. 198.815,55	- € 1.326,10
Retribuzione di Risultato (compreso interim)	€ 71.424,53	€ 32.750,64	- € 38.673,89
Retribuzione di Risultato (escluso interim)	€. 62.978,74	€ 32.750,64	- € 30.228,10
Retribuzione di Risultato (da economie contrattuali)	€ 0	€ 0	0
Specifiche Incentivazioni (articolo 20 comma 2 CCNL 2010 – incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge)	€. 8.668,00	€. 11.547,49	€. 2.879,49
Totale Destinazioni	€ 280.234,19	€ 243. 113,68	-€ 37.120,51
Destinazioni Allocate Fuori Fondo	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Modulo IV compatibilità Economico – Finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali del bilancio

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico – finanziaria dell'amministrazione presidiano correttamente i limite espressi del fondo nella fase programmatoria della gestione

Gestione Contabile delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato.

Nel bilancio "armonizzato" approvato dall'ente le spese del personale dirigenziale comprensive delle risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2022 risultano allocate all'interno di ciascuna Missione e di ciascun Programma sulle pertinenti voci di bilancio relative a ciascun dirigente, distinte in base all'articolazione per Titoli e Macroaggregati per complessivi **€ 243.113,68** (**corrispondenti ad una spesa complessiva di € 324.737,55 al lordo oneri riflessi ed Irap "retributiva")** (vedi *Sezione III del presente Modulo)*

In particolare gli stanziamenti del fondo afferenti gli istituti del trattamento fisso e continuativo (*retribuzione di posizione*) in applicazione del principio contabile applicato della competenza finanziaria descritto nell'allegato 4.2 del D. Lgs. 118/2011 e s.m.i. al punto 5.2 relativo alla spesa di personale risultano imputati contabilmente "*nell'esercizio di riferimento, automaticamente all'inizio dell'esercizio, per l'intero importo risultante dai trattamenti fissi e continuativi, comunque denominati, in quanto caratterizzati da una dinamica salariale predefinita dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva nazionale* "mentre le risorse del fondo destinate al pagamento degli istituti del salario accessorio da liquidare nell'esercizio successivo (*retribuzione di risultato ed altri compensi previste da specifiche disposizioni di legge*), determinano la costituzione del fondo pluriennale vincolato, a copertura degli impegni destinati ad essere imputati all'esercizio successivo all'atto della sottoscrizione della contrattazione integrativa.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite dell'ammontare complessivo del Fondo dell'anno 2021 è stato rispettato con riferimento alle risorse complessivamente previste assoggettate al limite in sede di costituzione dei fondi del salario accessorio dell'Ente (*Fondo risorse decentrate, nel Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, nel Fondo per gli incarichi di P.O., nel Fondo per lavoro straordinario e nel Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del Segretario Comunale*) come riepilogate nel documento 2 depositato agli atti dell'istruttoria della d.d. 1874 del 16.12.2021 avente ad oggetto" *Allineamento della retribuzione di posizione (cd. "galleggiamento") del segretario comunale dott.ssa Giuseppina Massara ai sensi dell'art. 107 comma 2 del ccnl area dirigenziale 2016-2018 sottoscritto in data 17.12.2020"* pari a complessivi € **2.036.110,96 confrontate con un limite 2016 di € 2.080.100,05.**

Gli istituti contrattuali liquidati sulle risorse complessive del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti 2021 di **€ 280.234,19** costituito con determina dirigenziale n. 1660 del 25.11.2021 risultano pari a complessivi **€ 272.397,90** di cui**:**

€ 194.883,76 *a titolo di retribuzione di posizione;*
€ 69.486,73 *a titolo di retribuzione di risultato incluso risultato per n.1 incarico ad interim pari ad € 8.445,80 e quota di maggiorazione della retribuzione di risultato a n.2 dirigenti con le valutazioni più elevate per complessivi € 6.976,10* ai sensi dell'art 30 del CCNL 17.12.2020
€ 8.027,41 *a titolo di compensi previste da specifiche disposizione di legge (a titolo di incentivi al personale dirigenziale dell'ente per il recupero dell'evasione IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, c. 1091, legge 30 Dicembre 2018, n. 145)*

Le residue risorse disponibili sul fondo 2021 pari ad € 7.836,29 costituiscono economie di bilancio originate da:

€ 640,59 quale quota dei compensi non erogati a titolo di retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 1, c. 1091, legge 30 Dicembre 2018, n. 145 per superamento del limite del trattamento economico stipendiale del 15%;
€ 1.937,81 quale quota della retribuzione di risultato virtualmente destinata ad n.1 posizione dirigenziale ricoperta con incarico gratuito da personale in quiescenza per il periodo dal 31.10.2021 al 31.12.2021.
€ 5.257,89 quale quota della retribuzione di risultato virtualmente destinata ad n.1 posizione dirigenziale ricoperta con incarico gratuito da personale in quiescenza per il periodo dal 31.10.2021 al 31.12.2021.

Non sono state rilevate economie nell'utilizzo delle risorse destinate all'erogazione della retribuzione di risultato a seguito di valutazione che avrebbero comunque costituito economie di bilancio secondo l'orientamento applicativo Aran in precedenza richiamato (All 132 del 8 luglio .2015) e confermato nella vigenza del CCNL del 17.12.2020 con orientamento applicativo AFL 27 del 25.3.2021.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Nel Documento allegato alla presente Relazione, sono indicati gli stanziamenti delle voci di personale del BPF 22-24 -esercizio 2022 che garantiscono la copertura finanziaria del fondo per l'anno 2022 di **€ 243.113,68 *(corrispondenti ad una spesa complessiva di € 324.737,55 al lordo oneri riflessi ed Irap "retributiva")*** comprensiva delle risorse destinate alla corresponsione degli istituti del trattamento accessorio da liquidare nell'esercizio successivo (*a titolo di retribuzione di risultato compresi i compensi spettanti per specifiche disposizione di legge ai sensi dell'-art.1 comma 1091 della Legge 145/2018*) che confluiranno, alla sottoscrizione della contrattazione integrativa, nella costituzione del fondo pluriennale vincolato, a copertura degli impegni destinati ad essere imputati nell'esercizio di esigibilità.

Riccione, 27–5-2022

Il dirigente del settore
"Servizi Finanziari - Affari Generali –
Risorse Umane – Sviluppo tecnologico –
Elettorale – Toponomastica"
Dott.ssa Cinzia Farinelli

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. n° 82/2005) e successive modificazioni