



IL NUOVO CCNL 17 DICEMBRE 2020 LA DIRIGENZA DEGLI ENTI LOCALI LINEE DI INDIRIZZO E PROPOSTE OPERATIVE



Istruzione tecniche,
Linee guida, Note e Modulistica

24 marzo 2021

A cura di:

Stefania Dota – Vice Segretario Generale; **Agostino Bultrini** – Responsabile Dipartimento Politiche per il Personale e Relazioni Sindacali dei Comuni

con la collaborazione di **Maria Rosaria Di Cecca** – Responsabile Ufficio Affari istituzionali

e di **Riccardo Narducci** – Studio Narducci

e del **gruppo tecnico di esperti ANCI** in materia di personale

INDICE

PREMESSA.....	4
CAPITOLO I INQUADRAMENTO GENERALE	6
1.1. La ripresa della contrattazione collettiva.....	6
1.2. Le variazioni del quadro normativo nel periodo di riferimento.....	7
CAPITOLO II GLI ELEMENTI INNOVATIVI PER GLI ISTITUTI CONTRATTUALI DEL CCNL 2016-2018	9
2.1. Incarichi dirigenziali	9
2.2. Recesso	10
2.3. Le relazioni sindacali.....	10
2.4. Il sistema delle sanzioni e responsabilità disciplinare	11
2.5. Norme di tutela all'interno del rapporto di lavoro	13
CAPITOLO III LA STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE.....	17
3.1. Il principio di onnicomprensività	18
3.2. La retribuzione di posizione	20
3.3. La retribuzione di risultato.....	22
3.4. La performance: la differenziazione della retribuzione di risultato 	22
CAPITOLO IV IL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO	24
4.1. L'Atto di Indirizzo: la semplificazione	24
4.2. La composizione: le risorse stabili e variabili.....	24
4.3. La destinazione	25
4.3.1. La retribuzione di posizione e di risultato.....	25
4.3.2. Gli altri istituti finanziabili.....	26
MODULISTICA.....	27
ALLEGATO A.....	31

PREMESSA

Il nuovo CCNL del personale dell'Area delle Funzioni Locali, triennio 2016-2018, siglato in via definitiva il 17 dicembre 2020, dopo una decina di anni di blocco della contrattazione, rappresenta un passaggio importante per il comparto degli Enti locali e giunge alla conclusione di un rinnovo particolarmente lungo e reso più complesso da una trattativa negoziale che è stata condotta nel periodo emergenziale da COVID-19.

Il nuovo contratto, infatti, innova significativamente la disciplina della dirigenza, accorpando in un unico veicolo negoziale i Dirigenti di Enti locali, Regioni e Camere di commercio, i Segretari comunali e provinciali, e la Dirigenza professionale, tecnica e amministrativa della Sanità, interessando oltre 10.000 figure professionali tra Dirigenti e Segretari. Organizza e riunisce, dunque, testi contrattuali articolati e caratterizzati dalla presenza di differenti professionalità e realtà tra loro disomogenee, storicamente provenienti da un contesto legislativo e contrattuale diverso.

Consta di una parte comune e di tre sezioni speciali.

La parte comune reca la disciplina degli istituti applicabili alle tre categorie secondo tre "linee-guida" fondamentali:

- a) revisione delle previgenti normative per adeguarle alle innovazioni legislative succedutesi nel decennio di assenza di rinnovi contrattuali con particolare riferimento, tra l'altro, alla disciplina delle relazioni sindacali ed alla materia disciplinare;
- b) armonizzazione degli istituti normativi del c.d. "pacchetto sociale" (congedi, ferie solidali, ecc.) già inseriti nei contratti di comparto e delle aree dirigenziali di questa tornata;
- c) "manutenzione" di alcuni istituti che sono stati adeguati alle esigenze interpretative riscontrate nel tempo: questa tendenza è stata seguita anche nella disciplina delle tre sezioni speciali.

Le tre sezioni speciali sono così suddivise:

1. Sezione Dirigenti: contiene le disposizioni speciali per i dirigenti degli enti e delle amministrazioni già destinatarie dei precedenti CCNL della pre-esistente Area II;

2. Sezione Dirigenti amministrativi, tecnici e professionali: contiene la disciplina contrattuale delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale, destinatari dei precedenti CCNL della pre-esistente Area III;

3. Sezione Segretari Comunali e Provinciali: contiene le disposizioni speciali applicabili ai segretari comunali e provinciali iscritti all'Albo previsto dall'art. 98 del TUEL e dall'art. 9 del DPR n. 465 del 1997.

Le nuove disposizioni contrattuali tengono conto dell'Atto di Indirizzo del Comitato di settore Regioni – Autonomie locali.

Tra le principali novità introdotte - e che saranno approfondite dal presente Quaderno operativo – si evidenziano:

- ✓ la semplificazione della disciplina della costituzione del fondo per la retribuzione accessoria dei dirigenti, la cui complessità e stratificazione ha spesso dato origine ad incertezze applicative e contestazioni da parte degli organi di controllo, e il rafforzamento delle leve gestionali delle amministrazioni;
- ✓ l'introduzione di strumenti per favorire la mobilità dei dirigenti, anche attraverso la possibilità di incentivare economicamente l'accesso a sedi disagiate;
- ✓ la convergenza nel CCNL della disciplina dei Segretari comunali e provinciali, che viene aggiornata e riordinata con innovazioni significative.

Il 24° Quaderno operativo dell'ANCI, dunque, vuole essere un utile strumento di supporto per i Comuni per l'attuazione delle nuove disposizioni contrattuali, attraverso una loro analisi complessiva e specifici approfondimenti sugli aspetti di maggiore innovazione negoziale. Il Manuale, snello e di facile consultazione, è arricchito, come sempre, da una modulistica che le Amministrazioni locali potranno utilizzare come base per la definizione degli schemi di attuazione delle disposizioni del nuovo CCNL, quali la costituzione del fondo risorse decentrate anno 2021.

CAPITOLO I

INQUADRAMENTO GENERALE

1.1. La ripresa della contrattazione collettiva

Il CCNL in oggetto interviene a distanza di dieci anni dall'ultimo stipulato il 3 agosto 2010 riguardante il personale dirigente Area II, mentre il Contratto dei Segretari Comunali e Provinciali (di seguito "SCP"), parte economica, risale al 1° marzo 2011.

Per effetto del CCNQ del 13 luglio 2016, che ha ridefinito i comparti della contrattazione collettiva, sono confluiti nel Contratto in oggetto:

- ⇒ i dirigenti delle Funzioni Locali
- ⇒ i dirigenti professionali, tecnici e amministrativi del comparto Sanità (PTA)
- ⇒ i segretari comunali e provinciali (art. 11 legge 124/2015).

Già con la legge di bilancio 2016 (legge n. 208/2015, c. 466 e segg.), e successivamente con le disposizioni recate dalle leggi nn. 232/2016 e 205/2017, sono state stanziare le risorse da destinare alla contrattazione collettiva per il triennio 2016-2018 per le amministrazioni dello Stato. Per le altre pubbliche amministrazioni gli oneri per i rinnovi contrattuali per il triennio 2016-2018 sono posti a carico dei rispettivi bilanci ai sensi dell'art. 48, c. 2, D. Lgs. n. 165/2001.

Il D.P.C.M. 27 febbraio 2017 ha fissato gli incrementi retributivi di cui alle citate norme, da stanziare nei rispettivi bilanci, nelle seguenti misure:

- 0,36% per il 2016
- 1,09% per il 2017
- 1,45% per il 2018

sul monte salari utile ai fini contrattuali, determinato sulla base dei dati del conto annuale 2015, costituito dalle voci retributive a titolo di trattamento economico principale e accessorio al netto della spesa per l'indennità di vacanza contrattuale nei valori vigenti a decorrere dall'anno 2010, maggiorato degli oneri contributivi ai fini previdenziali e dell'IRAP.

Successivamente, l'Atto di Indirizzo 21 marzo 2019 (di seguito "Atto di Indirizzo") ha quantificato le risorse utili per il rinnovo del Contratto Funzioni Locali, nella

misura del 3,48% per il solo anno 2018, lasciando invariate le altre percentuali.

I predetti incrementi vanno ad aggiungersi a quelli già determinati per il pagamento dell'Indennità di Vacanza Contrattuale nei valori vigenti al 2010, che dovranno essere riassorbiti nello stipendio tabellare.

Lo stanziamento di risorse e le modifiche apportate alla disciplina del pubblico impiego dai decreti 74 e 75 del 2017, conseguenti alla sentenza della Corte costituzionale n. 178 del 2015, hanno consentito di riprendere la contrattazione i cui contenuti sono stati indicati nella c.d. "direttiva madre" del Dipartimento della Funzione Pubblica del 6 luglio 2017.

1.2. Le variazioni del quadro normativo nel periodo di riferimento

Il notevole intervallo di tempo intercorso rispetto ai contratti del comparto citati al paragrafo precedente, ha portato la necessità di tenere conto delle novità intercorse nello stesso periodo con riguardo sia ai principi applicabili al nuovo Contratto, che alla integrazione di numerosi istituti.

In questo contesto occorre evidenziare l'importante novità di carattere generale recata dall'articolo 2 del D. Lgs. n. 165/2001, che sovverte il principio delle fonti affermando la priorità di quella contrattuale nelle materie affidate alla contrattazione collettiva dall'articolo 40 dello stesso decreto n. 165. L'articolo 2 afferma, infatti, che eventuali disposizioni che introducano o hanno introdotto discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, possono essere derogate nelle materie affidate alla contrattazione collettiva da successivi contratti e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili.

È inoltre da tener conto che per il citato articolo 40, come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017:

- è affermato il primato della legge nelle materie relative alle sanzioni disciplinari e alla valutazione delle prestazioni ai fini del trattamento accessorio;
- sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie relative all'organizzazione degli uffici e quelle del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali;
- la disciplina transitoria in caso di mancato accordo sulla stipula del Contratto

integrativo demanda alla contrattazione collettiva l'individuazione di un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo;

- è demandata alla contrattazione collettiva la previsione di apposite clausole che impediscono incrementi della consistenza complessiva delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori, nei casi in cui i dati sulle assenze, a livello di amministrazione o di sede di contrattazione integrativa, rilevati a consuntivo, evidenzino in determinati periodi significativi scostamenti rispetto ai dati medi annuali nazionali o di settore.

CAPITOLO II

GLI ELEMENTI INNOVATIVI PER GLI ISTITUTI CONTRATTUALI DEL CCNL 2016-2018

Con riguardo alle novità più rilevanti afferenti agli istituti contrattuali apportate dal nuovo CCNL, esse hanno a riferimento:

- a) gli incarichi dirigenziali e la disciplina del recesso;
- b) il nuovo sistema delle relazioni sindacali;
- c) l'integrazione del sistema di sanzioni e responsabilità disciplinare;
- d) previsione di ulteriori norme di tutela all'interno del rapporto di lavoro, con particolare riguardo alle esigenze di conciliazione vita e lavoro;
- e) la struttura retributiva e la rilevanza attribuita alla performance;
- f) la semplificazione del sistema di costituzione e utilizzo del fondo per il salario accessorio.

2.1. Incarichi dirigenziali

L'articolo 48 del nuovo Contratto riconosce il diritto di tutti i dirigenti di essere destinatari di un incarico conferito con provvedimento dell'ente in cui siano individuati l'oggetto, la durata dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani e ai programmi definiti dall'organo di vertice, nel rispetto di un principio di rotazione, anche con riguardo al dirigente dell'avvocatura civica e della polizia locale, ai sensi dell'articolo 1, comma 221, della legge n. 208/2015¹. Quest'ultimo punto riprende l'Atto di Indirizzo del Comitato di Settore ed è uno strumento di maggiore flessibilità nell'utilizzo di tali dirigenti. Risulta di conseguenza abrogato l'articolo 22 CCNL 10.4.1996.

¹ Articolo 1, comma 221, della legge 28 dicembre 2015 n. 208 recante Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016): *“Le regioni e gli enti locali provvedono alla ricognizione delle proprie dotazioni organiche dirigenziali secondo i rispettivi ordinamenti, nonché al riordino delle competenze degli uffici dirigenziali, eliminando eventuali duplicazioni. Allo scopo di garantire la maggior flessibilità della figura dirigenziale nonché il corretto funzionamento degli uffici, il conferimento degli incarichi dirigenziali può essere attribuito senza alcun vincolo di esclusività anche ai dirigenti dell'avvocatura civica e della polizia municipale. Per la medesima finalità, non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1, comma 5, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale.”*

2.2. Recesso

Di rilievo risulta anche l'articolo 49 del Contratto che recepisce l'Atto di Indirizzo per il quale occorre rivedere la disciplina del recesso per responsabilità dirigenziale, al fine di rendere più semplice e praticabile tale fattispecie.

Di conseguenza viene disapplicato l'articolo 3 CCNL 22.2.2010 e la sua disciplina di complessa e difficile attuazione.

Il nuovo articolo 49, invece, conferma il principio di responsabilità dirigenziale contenuto nell'articolo 21 del D. Lgs. n. 165/2001. Inoltre, stabilisce che la responsabilità particolarmente grave del dirigente, accertata secondo le procedure adottate da ciascun ente, costituisca giusta causa di recesso.

La procedura è la seguente: *“prima di formalizzare il recesso, l'ente contesta per iscritto l'addebito convocando l'interessato, per una data non anteriore al quinto giorno dal ricevimento della contestazione, per essere sentito a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Ove lo ritenga necessario, l'ente, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio”* (art. 49 CCNL, 2 comma).

2.3. Le relazioni sindacali

Il D. Lgs. n. 75 del 2017 ha inciso sugli spazi di partecipazione sindacale prima limitati alla sola informazione ed esame congiunto. Viene così ampliata la possibilità dei contratti di prevedere forme di partecipazione sindacale anche su aspetti riguardanti l'organizzazione del lavoro, fermo restando il principio per il quale le misure di organizzazione e di gestione del rapporto di lavoro sono sottratte alla contrattazione.

È importante precisare che compito della contrattazione collettiva è quello di declinare le tipologie e modalità applicative degli istituti di partecipazione individuando le materie riservate ai diversi ambiti. A tale finalità è dedicata, nella Parte comune, il Titolo II “Relazioni sindacali” che individua gli istituti:

a) della **partecipazione** mediante:

- *informazione*

- *confronto*

b) la **contrattazione integrativa**, riguardo alla quale sono individuati:

- *soggetti*

- *tempi*, anche con riguardo alla definizione delle sessioni negoziali per il caso di mancato accordo sulla stipulazione del CDI e adozione di atti unilaterali come previsto dall'articolo 40, c. 3-ter, D. Lgs. n. 165;

- *materie*. In attuazione dell'Atto di Indirizzo del 2017, il CCNL ha individuato le materie riservate alla informazione sindacale e quelle che prevedono il confronto o la contrattazione integrativa. A questa parte è dedicata la Sezione II Dirigenti, articoli 44 e 45. Il Contratto, all'articolo 45, precisa che negli enti con meno di tre dirigenti in servizio, le materie di contrattazione integrativa sono oggetto del solo confronto, salvo che la contrattazione si svolga a livello territoriale;

c) *Organismo paritetico per l'innovazione*, di cui all'articolo 6, attivabile presso le amministrazioni pubbliche con almeno 12 unità di personale destinatario del Contratto. Realizza un coinvolgimento relazionale su ciò che riguarda una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo.

Segretari comunali e provinciali

Per quanto riguarda i Segretari comunali e provinciali, le relazioni sindacali che riguardano il confronto (attivabile anche a seguito di informazione di cui all'articolo 4 del CCNL) e la contrattazione integrativa si svolgono a livello nazionale nelle materie indicate dal nuovo Contratto.

2.4. Il sistema delle sanzioni e responsabilità disciplinare

In materia disciplinare la contrattazione collettiva deve esercitarsi nei limiti previsti dalla legge. Pertanto, fermi gli aspetti procedurali dettati dal D. Lgs. n. 165 del 2001, la contrattazione ha operato una ricognizione delle fattispecie disciplinari e delle relative sanzioni, tra quelle contrattuali e quelle di legge, in conseguenza delle novità apportate dal D. Lgs. n. 75 del 2017, in modo da avere un quadro completo della disciplina in materia.

Pertanto, il nuovo Contratto fornisce una disciplina organica della materia, anche per effetto dell'abrogazione del titolo II, capo II del CCNL 22.2.2010, in materia di norme disciplinari e responsabilità disciplinare.

Nello specifico si segnalano i seguenti elementi di novità:

- è riaffermata la distinzione tra responsabilità disciplinare riferita alla violazione degli obblighi di comportamento, e responsabilità dirigenziale il cui concetto viene ora puntualizzato a livello di raggiungimento dei risultati in relazione ad obiettivi assegnati, di qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, di competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché di comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- è esplicitato l'obbligo dei dirigenti di rispettare, tra l'altro, le norme regolatrici del rapporto di lavoro, quelle contrattuali, le direttive generali e quelle impartite dall'amministrazione, con il fine di perseguire l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere e dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;
- è sanzionato lo svolgimento di attività che ritardino il recupero durante la malattia o infortunio, e l'assenza ingiustificata per abbandono del servizio;
- sono comprese nella sanzione disciplinare della sospensione dal servizio senza retribuzione da tre giorni a sei mesi, anche le assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, e le ingiustificate assenze collettive in periodi in cui occorre assicurare la continuità dei servizi;
- in materia di sospensione cautelare del dirigente in caso di procedimento penale (art. 38), la norma è riscritta con riguardo ai casi di obbligo di sospensione, avendo a riferimento gli articoli 7 e 8 del D. Lgs. n. 235/2012.

Segretari comunali e provinciali

Le disposizioni del titolo III, capo III "Responsabilità disciplinare" trovano applicazione anche nei confronti dei SCP, con particolare riferimento, fermo restando il complesso normativo in materia, a:

- l'obbligo del SCP di comunicare all'amministrazione la propria residenza e, ove non

coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse (art. 34);

- l'obbligo di comunicare tempestivamente di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei propri confronti è esercitata l'azione penale;

- l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi per i segretari, che ritardino fino a 20 giorni, senza giustificazione, di prendere servizio nella sede di titolarità, di reggenza o di supplenza (art. 36);

- i provvedimenti conseguenti alla riammissione in servizio (art. 39).

2.5. Norme di tutela all'interno del rapporto di lavoro

Nel capo III, Titolo I del CCNL, sono riportate le principali disposizioni che regolano il rapporto di lavoro dei dirigenti destinatari del Contratto.

Di seguito sono indicate le principali novità relative agli istituti considerati dal Contratto.

Congedi per le donne vittime di violenza - art. 14

L'istituto in oggetto risulta in linea con gli altri contratti pubblici, consentendo alla donna inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, di fruire di un periodo di 90 giorni di congedo su base giornaliera, nell'arco di tre anni, e di presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica, adottando tutte le norme di riservatezza necessarie.

La norma opportunamente precisa la compatibilità dell'istituto del congedo con gli altri istituti contrattuali.

Unioni civili - art. 15

Il Contratto estende alle unioni civili la disciplina riferita al matrimonio.

Ferie - art. 16

Le ferie sono programmate e organizzate nel rispetto delle esigenze dell'amministrazione e dei servizi, garantendo la continuità delle attività ordinarie e straordinarie.

La loro programmazione avviene sulla base di criteri generali predisposti dall'organo amministrativo di vertice ed è oggetto di preventiva informazione all'amministrazione.

Nel rispetto dei suddetti criteri è comunque garantita la possibilità di fruire di almeno 15 giorni di ferie consecutivi nel periodo 1° giugno-30 settembre.

Ferie e riposi solidali - art. 17

L'articolo in questione dà attuazione all'articolo 24 del D. Lgs. n. 151/2015, che ha introdotto l'istituto contrattuale della cessione a titolo gratuito di riposi e ferie maturati in favore dei lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

La finalità dell'istituto è dettata dalla necessità di dare assistenza ai figli minori bisognosi di costanti cure, risultante da apposita certificazione. È demandato alla contrattazione collettiva stabilire condizioni e modalità di utilizzo di tale istituto.

In relazione all'analogia norma dettata dal CCNL Funzioni Centrali, l'Aran ha ritenuto che l'unica condizione per attuare il detto istituto sia quella dettata dalla norma statale e recepita dal Contratto (CFC 20), e che la fruizione di ferie e riposi solidali non possa essere di ostacolo alla maturazione delle ferie annualmente spettanti al dipendente che ne usufruisce (CFC44b).

Assenze per malattia - artt. 20 e 21

Il Contratto riscrive in maniera più completa le condizioni che regolano gli istituti in oggetto, introducendo anche le ipotesi di assenze in caso di gravi patologie che richiedono terapie salvavita:

- a) per quanto riguarda la malattia sono confermate le disposizioni previgenti precisando che ai fini della determinazione del trattamento economico, le assenze dovute a *day-hospital*, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero, o nei casi di *day-surgery*, *day-service*, pre-ospedalizzazione e

pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza;

- b) in caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di *day-hospital*, i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie, e i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, che comportano incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare, sono retribuiti con l'intero trattamento economico, e sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto.

Sono inoltre prescritti specifici comportamenti che il lavoratore deve osservare durante il periodo di assenza per malattia. Il rispetto dei citati comportamenti rientra tra gli obblighi del pubblico dipendente (art. 31), e l'inosservanza è sanzionata dal punto di vista disciplinare (art. 34, c. 4).

Aspettative - artt. 25, 26, 28

Gli articoli in oggetto riscrivono la disciplina dei vari casi di aspettativa, determinando l'abrogazione delle corrispondenti norme del CCNL del 23.12.1999:

- a) aspettativa per *motivi personali* o *di famiglia*: la nuova norma conferma la procedura di concessione per la quale è richiesta la compatibilità con le esigenze di servizio. Il periodo massimo di concessione è di sei mesi in un biennio, ed è fruibile anche in maniera frazionata, nel rispetto di un intervallo lavorativo di almeno 30 giorni. La norma prescrive che ai fini del calcolo del periodo di aspettativa, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia. Pertanto in coerenza con l'articolo 20, c. 1, ai fini del calcolo frazionato dei sei mesi nel biennio di fruizione dell'aspettativa, si sommano tutti i periodi di aspettativa utilizzati nel biennio;
- b) *altre aspettative* previste da disposizioni di legge: la norma unifica i precedenti articoli 20 e 21 del Contratto del 1999, disapplicando tuttavia il solo articolo 20. L'articolo 21 genericamente rinvia ad altre aspettative disciplinate da specifiche disposizioni di legge, tra cui l'aspettativa per servizio all'estero del coniuge regolata dalle leggi nn. 26/1980 e 333/1985.

I casi di aspettativa di cui alla norma contrattuale riguardano:

- aspettative per cariche pubbliche elettive (art. 81, Tuel; art. 68, D. Lgs. n. 165/2001);
- aspettative per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo (art. 28, legge n. 125/2014);
- aspettative per volontariato: si tratta di permessi che vengono concessi a soggetti iscritti nell'Elenco nazionale del volontariato di protezione civile, impiegati in attività di soccorso ed assistenza, per un periodo non superiore a trenta giorni continuativi e fino a novanta giorni nell'anno (art. 39, D. Lgs. n. 1/2018);
- aspettativa per dottorato di ricerca (legge n. 476/1984 e D. Lgs. n. 119/2011).

La norma comprende tra le aspettative anche il congedo straordinario di cui all'articolo 4 della legge n. 53/2000 di durata non superiore a due anni, fruibile per gravi e documentati motivi familiari.

Per completezza, benché non menzionate dal Contratto, si riportano le ulteriori seguenti forme di aspettativa:

- aspettativa per lavoratori tossicodipendenti (art. 124, D.P.R. n. 309/1990);
- aspettativa a seguito di mobilità per lo svolgimento di attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati, prevista dall'art. 23-bis, D. Lgs. n. 165/2001;
- aspettativa per avviare un'impresa o un'attività professionale di cui all'art. 18, legge n. 183/2010;
- aspettativa sindacale, prevista dall'articolo 15 del CCNQ del 2017, che rinvia alle modalità previste dall'articolo 8 dello stesso Contratto.

CAPITOLO III

LA STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

A termini dell'articolo 53 del Contratto, la retribuzione della dirigenza è composta dalle seguenti voci:

- 1) stipendio tabellare;
- 2) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- 3) retribuzione di posizione;
- 4) retribuzione di risultato, ove spettante.

Segretari comunali e provinciali

La retribuzione dei SCP, oltre alle voci previste per la dirigenza comprende, in relazione alla tipicità della figura:

- il maturato economico annuo di cui all'art. 3, Accordo successivo SCP stipulato il 18.4.1997;
- i diritti di segreteria;
- la retribuzione aggiuntiva per le sedi convenzionate

Differenziale di posizione con la dirigenza (cd. indennità di galleggiamento)

L'articolo 10, c. 2, del Contratto interviene sulla clausola in questione. La norma prevede che ai fini suddetti non sia presa in considerazione come base di calcolo quella del CCNL del 2001 (art. 45), ma che il valore della retribuzione di posizione del SCP da prendere a raffronto con quella della posizione dirigenziale più elevata (o P.O. più elevata), è quella della retribuzione di posizione effettiva comprensiva dell'aumento del CCNL del 2001 e di quello del CCNL 2016-2018.

Per fronteggiare tale incremento di costo è previsto che per i titolari di segreteria convenzionata l'eventuale differenziale di retribuzione di posizione assorbe e ricomprende quota parte della retribuzione aggiuntiva fino a concorrenza di:

- euro 3.008,00 per i segretari di fascia A e B;
- euro 1.964,00 per i segretari di fascia C.

L'Ipotesi di Accordo di interpretazione autentica dell'articolo 41, c. 5, CCNL dei Segretari Comunali e Provinciali del 16.5.2001, sottoscritto il 28.1.2012, ha interpretato la suddetta norma contrattuale nel senso che la stessa possa trovare applicazione, comunque nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della capacità di spesa, anche nei confronti del dirigente assunto con Contratto a tempo determinato sempre che la retribuzione di posizione dello stesso sia stata determinata esclusivamente entro i limiti di importo e nel pieno rispetto delle norme previste dalla disciplina contrattuale della Dirigenza degli Enti Locali, e quindi a seguito di regolare pesatura della posizione dirigenziale.

3.1. Il principio di onnicomprensività

L'articolo 60 del CCNL stabilisce che il trattamento economico dei dirigenti ha carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente.

Per effetto di tale principio, ai dirigenti possono essere erogati solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale.

Detti compensi sono erogati a titolo di retribuzione di risultato, in aggiunta alla stessa. Compete alla contrattazione integrativa definire *“i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 60, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato”* (art. 45, CCNL).

La disposizione contrattuale dà attuazione all'articolo 24 del D.Lgs. n. 165/2001 per il quale il trattamento economico remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti e qualsiasi incarico conferito in ragione dell'ufficio ricoperto o comunque conferito dall'amministrazione.

L'articolo 20 del CCNL 22.2.2010, disapplicato dal nuovo Contratto, individuava i seguenti compensi previsti da specifiche disposizioni di legge:

- incentivi per funzioni tecniche di cui all'articolo 113, D. Lgs. n. 50/2016 (Codice appalti);

- compensi per gli enti provvisti di avvocatura dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente (art. 37, CCNL del 23.12.1999, art. 9, D.L. n. 90/2014);
- incentivi per recupero ICI (art. 3, c. 57, legge n. 662/1996, art. 59, c. 1, lett. p), D.Lgs. n. 446/1997);
- spese di giudizio liquidate a favore dell'ente locale (art. 12, c. 1, lett. b), D.L. n. 437/1996).

Con riguardo alla citata norma, l'Aran ha precisato che al dirigente non possono essere riconosciuti i compensi Istat o altri compensi, anche ad altro titolo, oltre quelli espressamente consentiti (Parere AII 110), essendo il trattamento economico definito direttamente dai contratti collettivi a termini dell'articolo 45, D. Lgs. n. 165 del 2001.

Da rilevare che la nuova disposizione contrattuale, articolo 60, c. 2, consente, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato di erogare *“solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale”*.

La precedente norma contrattuale - articolo 20 del CCNL 22.2.2010 - sopra illustrata, risulta ora disapplicata dall'articolo 62 del nuovo CCNL e quest'ultimo non recepisce specifiche disposizioni di legge attributive di compensi alla categoria, fatta salva una quota dei proventi delle sanzioni amministrative per violazione al Codice della strada da destinare in quota alla retribuzione di risultato (art. 59).

Inoltre, l'articolo 45 individua tra le materie della contrattazione integrativa *“i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati”*.

Per quanto riguarda la quota del 5% del maggior gettito accertato e riscosso in materia di IMU e TARI di cui al c. 1091 della legge n. 145/2018, destinato anche al personale di qualifica dirigenziale, si rileva che la stessa non risulta espressamente recepita all'interno del Contratto.

L'Atto di Indirizzo per il rinnovo contrattuale 2016-2018 relativo alla dirigenza dell'Area delle Funzioni Locali, precisa che rientrano nella omnicomprensività della retribuzione tutti gli incarichi afferenti all'ufficio, conferiti dall'amministrazione di appartenenza o su designazione della stessa, mentre

sono esclusi dalla disciplina della omnicomprensività gli incarichi conferiti da soggetti terzi ed autorizzati. Tale indicazione risulta in linea con quanto dispone l'articolo 24, c. 3, D. Lgs. n. 165 del 2001 per il quale il trattamento economico remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti compresi gli incarichi conferiti comunque dall'amministrazione, mentre i compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla medesima amministrazione e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza.

3.2. La retribuzione di posizione

Il CCNL 2016-2018 ha disapplicato l'articolo 27 del CCNL 1999, ad esclusione dei commi 1 e 5. Pertanto:

- ⇒ gli enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne;
- ⇒ gli enti del comparto, con strutture organizzative complesse approvate con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, che dispongano delle relative risorse, possono superare il valore massimo della retribuzione di posizione.

L'articolo 54 del nuovo Contratto ha incrementato l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione di euro 409,50 comprensivo della 13^a mensilità, rideterminando gli importi minimi e massimi rispettivamente in euro 11.942,67 ed euro 45.512,37. Gli aumenti decorrono dal 1° gennaio 2018.

3.2.1. Clausola di salvaguardia

La disciplina prevista dall'articolo 31 del nuovo CCNL riguarda il caso in cui, a causa dei processi di riorganizzazione dell'amministrazione ed in assenza di valutazione negativa, sia revocato l'incarico in essere e sia conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore rispetto a quello del precedente incarico. Per tale particolare circostanza è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, per un periodo di tempo determinato e con progressiva riduzione del tempo del suo valore.

Va rilevato che tale disposizione contrattuale non risulta in contrasto con quanto previsto in materia di revoca di incarichi dirigenziali di cui al comma 32 dell'art 9 del D.L. n. 78/2010 che prevede che le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 che, alla scadenza di un incarico di livello dirigenziale, anche in dipendenza dei processi di riorganizzazione, non intendono, anche in assenza di una valutazione negativa, confermare l'incarico conferito al dirigente, conferiscono al medesimo dirigente un altro incarico, anche di valore economico inferiore. Pertanto, tale disposizione rimane in vigore.

Tornando, dunque, all'esame dell'articolo 31 del CCNL, va detto che l'importo del differenziale, permanendo l'incarico di valore inferiore, è così stabilito: nel periodo che intercorre tra la data del conferimento del nuovo incarico e la data di scadenza dell'incarico precedente, esso è quantificato in un valore che consenta di conseguire una retribuzione di posizione compresa tra il 50 ed il 100% di quella precedente, nel primo anno successivo il suo valore si riduce di 1/3, nel secondo anno si riduce di un ulteriore terzo ed infine nel terzo anno successivo si azzerà. Il CCNL, dunque, definisce il differenziale in un importo che consenta di conseguire tra il 50 ed il 100% della retribuzione di posizione precedente; tuttavia sarà la contrattazione integrativa a definirne specificamente il valore, contestualmente alla individuazione delle risorse a copertura, nell'ambito del Fondo.

Dunque, va specificato, come peraltro ben chiarito nella relazione di accompagnamento del CCNL, che non trattasi di un obbligo a definire un differenziale che garantisca il 100% della precedente indennità di posizione del dirigente, ma di una clausola che mette un tetto e rinvia alla contrattazione integrativa sia l'individuazione delle risorse che i criteri per la determinazione della percentuale del predetto differenziale.

Quindi, gli elementi previsti dalla disciplina in esame sono così sinteticamente riassumibili:

- il differenziale di retribuzione di posizione è erogato come parte della retribuzione variabile complessiva e non come elemento distinto della retribuzione;
- l'onere per corrispondere il suddetto differenziale è a carico dei Fondi;

- l'effettiva operatività della disciplina è comunque rinviata alla contrattazione integrativa;
- la obbligatoria assenza di valutazione negativa;
- la non applicabilità ai segretari comunali della disciplina.

In tal senso si è espressa anche la delibera della Corte dei conti, SS.RR. n. 21/2020 - che ha certificato positivamente l'ipotesi di Contratto in esame - ha affermato che *“l'individuazione delle risorse a copertura della clausola di salvaguardia, all'interno del Fondo, costituisce una necessaria fase preliminare, cui deve ritenersi subordinata la quantificazione percentuale del differenziale, in sede di contrattazione integrativa. A tal fine, come previsto dalla disposizione contrattuale, potrà farsi ricorso solamente ad eventuali risorse che si libereranno per effetto della riorganizzazione o a somme inutilizzate, senza intaccare le somme destinate alla retribuzione di risultato, come incrementate dal rinnovo contrattuale in esame”*.

3.3. La retribuzione di risultato

Norme di riferimento - Articolo 24, D. Lgs. n.165 del 2001:

- *il trattamento economico è correlato alle funzioni attribuite, alle connesse responsabilità e ai risultati conseguiti (c. 1);*
- *il trattamento accessorio collegato ai risultati deve costituire almeno il 30% della retribuzione complessiva del dirigente considerata al netto della RIA e degli incarichi aggiuntivi (c. 1-bis);*
- *i contratti collettivi nazionali incrementano progressivamente la componente legata al risultato, in modo da adeguarsi a quanto disposto dal comma 1-bis, entro la tornata contrattuale successiva a quella decorrente dal 1° gennaio 2010, destinando comunque a tale componente tutti gli incrementi previsti per la parte accessoria della retribuzione (c. 1-ter).*

3.4. La performance: la differenziazione della retribuzione di risultato

Il CCNL 2016-2018 all'articolo 30 specifica che la retribuzione di risultato corrisponde all'apporto del dirigente in termini di performance legata ai diversi

livelli di valutazione che deve essere comunque positiva.

Nelle amministrazioni con più di 5 dirigenti in servizio, a coloro che ottengono una valutazione più elevata è attribuita una valutazione di risultato di almeno il 30% superiore al valore medio pro-capite delle risorse destinate a tale istituto. La maggiorazione percentuale e la quota dei dirigenti cui può essere assegnata la detta maggiorazione sono stabilite in sede di contrattazione integrativa.

Nella medesima sede è possibile collegare una quota delle risorse destinate al risultato dei dirigenti, nello specifico quelle connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione, al raggiungimento di obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili. Si tratta quindi di verificare gli impatti delle politiche dell'ente sulla collettività, in termini di prodotti (*output*) e di effetto generato sui destinatari diretti o indiretti, nell'ottica della creazione del valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere economico sociale (*outcome*).

La maggiorazione della retribuzione di risultato nei termini suddetti non si applica quando il numero dei dirigenti in servizio non supera le 5 unità; va comunque garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate al risultato.

CAPITOLO IV

IL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

4.1. L'Atto di Indirizzo: la semplificazione

L'Atto di Indirizzo dei comitati di settore definisce obiettivo prioritario del Contratto la semplificazione dell'alimentazione e gestione dei fondi cui confluiscono le risorse accessorie.

In particolare, l'Atto di Indirizzo individua come obiettivo prioritario del Contratto la semplificazione dell'alimentazione e gestione dei fondi cui confluiscono le risorse accessorie, adeguando la disciplina dell'articolo 26, c. 3 del CCNL 23.12.1999.

Si sottolinea che le nuove regole per la costituzione del fondo si applicano a partire dal 2021.

4.2. La composizione: le risorse stabili e variabili

L'art. 57 del CCNL nel senso indicato nel precedente paragrafo, opera una rivisitazione delle modalità di costituzione del fondo in questione:

Risorse stabili

⇒ dall'anno successivo alla sottoscrizione del CCNL *tutte le risorse che hanno carattere di certezza e stabilità, negli importi certificati dagli organi di controllo interno nell'anno di sottoscrizione del Contratto, sono destinate a retribuzione di posizione e di risultato.*

A tale voce è aggiunto:

- ⇒ l'incremento dell'1,53% da calcolarsi sul monte salari 2015 relativo ai dirigenti di cui allo stesso CCNL. L'incremento si applica a decorrere dall'1.1.2018;
- ⇒ l'importo della RIA relativa al personale cessato nell'anno di sottoscrizione del Contratto (2020);
- ⇒ l'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità del personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello della sottoscrizione del CCNL, che confluisce nel fondo dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera.

Risorse variabili/annualmente rideterminate dall'ente

Alle suddette voci di carattere stabile, si aggiungono quelle cd. variabili costituite da:

- a) risorse derivanti dall'applicazione della disciplina di cui all'articolo 43, legge n. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione, consulenze ed erogazione di beni e servizi), con la precisazione, per effetto del rinvio all'articolo 24, c. 3, del D. Lgs. n. 165/2001, che i compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla medesima amministrazione e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza;
- b) nell'anno successivo alla cessazione dal servizio vi confluiscono anche i ratei di RIA del personale cessato nell'anno precedente;
- c) le somme conseguenti all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione che consente di remunerare a titolo di risultato incarichi particolari non compresi direttamente nelle attività riconducibili all'ente art. 60 CCNL). Tale disposizione costituisce una importante novità del Contratto. La possibilità, infatti, per gli enti, di inserire, sempre nel rispetto del tetto complessivo, nuove risorse sostituisce le precedenti disposizioni che subordinavano questa introduzione all'aumento del numero dei dirigenti e/o alla realizzazione di nuovi servizi
- d) risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali entro i limiti finanziari vigenti;
- e) risorse destinate all'erogazione di una quota aggiuntiva della retribuzione di risultato connessa ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale (art. 59, CCNL);
- f) eventuali importi residui non utilizzati nell'anno precedente che incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato.

4.3. La destinazione

4.3.1. La retribuzione di posizione e di risultato

La destinazione principale è costituita dalla retribuzione di posizione con gli incrementi da finanziare a termini dell'articolo 56 (1,53% monte salari 2015 relativo alla dirigenza) e di risultato, cui va destinata una quota non inferiore al

15% delle risorse.

4.3.2. Gli altri istituti finanziabili

Il fondo inoltre va a finanziare:

- ⇒ gli istituti del welfare integrativo di cui all'articolo 32;
- ⇒ la clausola di salvaguardia economica che garantisce un differenziale di posizione in caso di processi di riorganizzazione (art. 31);
- ⇒ gli incentivi volti ad agevolare i processi di mobilità (art. 52);
- ⇒ gli incarichi ad interim di cui all'articolo 58;
- ⇒ la quota aggiuntiva della retribuzione di risultato conseguente alla riscossione di proventi per violazione al C.d.S. (art. 59);
- ⇒ i compensi per incarichi aggiuntivi non connessi alla posizione ricoperta, attribuiti in quota, a titolo di retribuzione di risultato (art. 60);
- ⇒ i compensi professionali degli avvocati (art. 45, c. 1, lett. h).

MODULISTICA

SCHEMA DI DELIBERA G.C.

**Oggetto: AREA DELLA DIRIGENZA - COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE
ANNO 2021 - ART. 57, CCNL 2016-2018**

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che le risorse finanziarie destinate al Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato sono determinate annualmente dagli enti ai sensi dei vigenti contratti collettivi nazionali di comparto e compatibilmente con i vincoli di bilancio e gli strumenti di programmazione economica finanziaria dell'Ente;

RICHIAMATO:

- l'art. 23, c. 2, del D.L. 25 maggio 2017 n. 75, per il quale *“a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 comma 2 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016”*;

- l'art. 33, c. 2, del D.L. 30 aprile 2019 n. 40, in base al quale *“il limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.L. 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”*, nonché il D.P.C.M. 17 marzo 2020 (in G.U. 27 aprile 2020 n. 108) - attuativo del riportato art. 33, c.2, in vigore dal 20 aprile 2020 - in cui è precisato che *“in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018”*;

VISTO l'art. 40, D. Lgs. n. 165/2001, il cui comma 3-quinquies consente agli enti locali di destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nel rispetto degli obiettivi di finanza

pubblica;

CONSIDERATO che il Comune di risulta rispettare i vincoli posti dalla contrattazione nazionale ed i parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in quanto non si trova nella condizione di ente dissestato e di non essere in predissesto;

TENUTO CONTO che l'Ente ha rispettato e rispetta le disposizioni legislative in tema di contenimento della spesa di personale, di cui all'art. 1, c. 557, della legge 27 dicembre 2006 n. 296;

DATO ATTO che con delibera è stato adottato il sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni dirigenziali;

VISTO il CCNL relativo al personale delle funzioni locali, sottoscritto il 17 dicembre 2020, per il triennio 2016-2018, contenente importanti cambiamenti in materia di relazioni sindacali, di rapporto di lavoro e trattamento economico;

DATO ATTO che sulla base di quanto previsto dall'art. 40, c. 4-ter del D. Lgs. n. 165/2001, e dell'Atto di Indirizzo, è stata attuata la semplificazione dell'alimentazione e gestione dei fondi cui confluiscono le risorse accessorie. Nello specifico l'art. 57 del nuovo CCNL detta la nuova disciplina di composizione del Fondo da destinare a retribuzione di posizione e di risultato, accorpando in un unico importo annuale le risorse stabili e certe destinate a retribuzione di posizione e di risultato, negli importi certificati dagli organi di controllo interno nell'anno di sottoscrizione del Contratto 2016-2018;

PRESO ATTO che il Fondo può essere alimentato con le specifiche risorse indicate dallo stesso articolo 57;

VISTO il CDI anno 2020, come certificato dal competente organo di controllo a termini dell'art. 40-bis, c. 1, D. Lgs. n. 165/2001, e dal quale risultano i seguenti dati:

- totale risorse stabili come definite a termini dell'art. 26 CCNL 23.12.1999 e dei successivi incrementi disposti dai contratti del 2006, 2007 e 2010, destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle funzioni dirigenziali: euro
- valore medio pro capite anno 2018 di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019: euro, calcolato su n. dirigenti;

CONSIDERATO che il personale dirigenziale attualmente in servizio risulta pari a

n. unità, e quindi rispetto al 31 dicembre 2018 risulta
(*stabile/incrementato/diminuito*), fermo restando che in relazione all'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, "*è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018*" (D.P.C.M. 17 marzo 2020);

VISTE in particolare, ai fini della costituzione del fondo anno 2021, le seguenti norme del CCNL, oltre a quella base di cui all'articolo 57:

- art. 45, che individua le materie oggetto di contrattazione integrativa;
- art. 56, di incremento percentuale delle risorse;
- art. 60, che conferma il principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti;

DATO ATTO che l'art. 27, CCNL 23.12.1999, come modificato dall'art. 24 CCNL 22.2.2006, è stato disapplicato ad eccezione dei commi 1 e 5, per i quali, pertanto:

- "Gli enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne" (c. 1);
- "Gli enti del comparto, con strutture organizzative complesse approvate con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, che dispongano delle relative risorse, possono superare il valore massimo della retribuzione di posizione ..." (c. 5);

VISTI gli incrementi degli importi della retribuzione di posizione come disposti dall'art. 54, c. 4, del nuovo CCNL, da finanziare a termini dell'art. 56 dello stesso Contratto;

TENUTO CONTO che l'Ente con delibera ha adottato i criteri per determinare i valori economici della retribuzione di posizione secondo i criteri dettati dal Contratto;

DATO ATTO che successivamente alla costituzione del Fondo del salario accessorio si provvederà alla destinazione delle risorse mediante avvio della contrattazione integrativa, nel rispetto della contrattazione nazionale e dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni di legge, secondo quanto previsto dall'art. 40, c. 3-quinquies, del D. Lgs. 30

marzo 2001, n. 165 e smi.;

VISTO il parere di regolarità tecnica ex art. 49, c.1, Tuel, espresso da

VISTO il parere di regolarità contabile ex art. 49, c.1, Tuel, espresso dal Dirigente del Settore finanziario e contabile;

Con voti _____

DELIBERA

1. Di costituire il Fondo per la contrattazione integrativa del personale dirigente per l'anno 2021, per complessivi Euro come risulta dall'Allegato A, parte integrante della presente deliberazione;

(eventuale)

2. Di dare atto che, essendo aumentato il numero dei Dirigenti rispetto a quelli in servizio nel 2018 di n., il valore del Fondo è incrementato del valore medio pro-capite di Euro

3. Di dare atto che sugli importi confluiti nel Fondo sono state a suo tempo applicate le riduzioni di cui:

- all'art. 1, c. 3, lett. e), CCNL 12.2.2002;
- all'art. 9, c. 2-bis, D.L. n. 78/2010 e circolare RGS n. 20/2015;
- all'art. 23, c. 2, D. Lgs. n. 75/2017;

4. Di dare atto che a termini dell'art. 57, c. 2, lett. e), CCNL 17 dicembre 2020, il Fondo è incrementato delle risorse autonomamente stanziare dall'ente in relazione a definite scelte organizzative e gestionali consistenti in

_____, che saranno evidenziate nella Relazione tecnico-illustrativa di cui alla circolare RGS, n. 25/2012;

5. Di imputare ai seguenti capitoli i rispettivi importi:

ALLEGATO A

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

Art. 57 CCNL 2016-2018 - Anno 2021

– PROSPETTO RISORSE STABILI E VARIABILI –

Unico importo annuale risorse certe e stabili 2020, come certificato dall'organo di controllo interno	a)
RIA personale cessato dal servizio fino al 31 dicembre 2020	b)
Risorse stabili annualità pregresse (RSap)	<i>a)+b)</i>
Incremento 1,53% monte salari dirigenza anno 2015 (art.56 CCNL)	c)
RIA per cessazione dal servizio dall'anno 2021 (art. 57, c. 2, lett. c) (tale voce comparirà dal 2022 in poi)	d)
Totale risorse stabili (RStot)	<i>RSap+c+d)</i>

Risorse previste da disposizioni di legge (art. 57, c. 2, lett. b) quali:	e)
Art. 43 Legge 449/47, di cui all'art. 24, c. 3, del D. Lgs. 165/2001	
- Quota proventi violazioni codice della strada (art.59)	
- Compensi professionali avvocati (art. 45, c. 1, lett. h))	
- Altro (ad es. IMU TARI previsto al c. 1091 della L. n. 145/2018, specificare)	
I ratei anno precedente di RIA per il personale cessato (art. 57, c. 2, lett. c))	f)
Somme connesse al principio di onnicomprensività della retribuzione (artt. 60 e 57, c. 2, lett. d))	g)
Risorse autonomamente stanziare dall'Ente per scelte organizzative e gestionali (art. 57, c. 2, lett. e)	h)
Quota proventi violazioni codice della strada (art. 59)	i)
Compensi professionali avvocati (art. 45, c. 1, lett. h)	l)
Risorse variabili complessive annue (RVa)	<i>f)+g)+h)+i)+l)</i>
Economie residue anno precedente (art. 57, c. 3)	m)

Totale risorse variabili (RVtot)	<i>RVa+m</i>
---	---------------------

Valore medio pro capite anno 2018 (art. 33, c. 1-bis, D.L. n. 34/2019) _____