



Città di Maranello

COMUNE DI MARANELLO

Provincia di Modena

Relazione illustrativa e tecnico finanziaria rispetto alla costituzione e distribuzione Fondo Risorse Decentrate 2020 Comune di Maranello personale Dirigente

In considerazione di quanto disposto dall'art. 4, comma 4, del CCNL 1999 si ritiene opportuno, in assenza di specifiche disposizioni in merito ai controlli finanziari concernenti la procedura dell'informazione ed eventuale successiva concertazione, relazionare al Collegio dei revisori il contenuto della costituzione del Fondo Dirigenti nonché l'informazione data, in data odierna, alle OO.SS.

A) Illustrazione di quanto disposto nell'informativa comunicata

L'informativa notificata alle parti in data 11/12/2020 specifica i criteri per la costituzione e l'utilizzo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti ANNO 2020. Si riporta di seguito il contenuto degli articoli:

Art.1 – Oggetto

Oggetto della presente informativa sono i criteri che l'Amministrazione intende applicare per la costituzione e la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato del personale dirigenziale in servizio presso il Comune di Maranello per l'anno 2020.

Art.2 – Ambito di applicazione, durata

Le presenti disposizioni si applicano al personale dirigente – sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato che con contratto di lavoro a tempo determinato - del Comune di Maranello ed hanno validità per l'anno 2020.

Art.3 – Quantificazione delle risorse 2020

Si precisa che il fondo per il personale dirigente del Comune di Maranello viene costituito per la prima volta con riferimento all'annualità 2019. Al riguardo – ex art. 4, comma 4, del CCNL 23.12.1999 della Dirigenza degli Enti Locali – la dottrina dominante riteneva non sussistere tale obbligo per gli Enti con meno di 5 dirigenti assunti; tuttavia, poiché da settembre 2018 è alle dipendenze del Comune di Maranello n. 1 dirigente a tempo indeterminato, si è provveduto alla costituzione del fondo per il personale dirigente con determinazione dirigenziale n. 943/2019 del 20.12.2019.

Ad ogni buon conto, si precisa che negli anni in questione (2015/2018) le risorse utilizzate per il pagamento della indennità di posizione e di risultato del personale con qualifica dirigenziale sono sempre state previste nel rispetto:

- 1) degli obblighi di contenimento della spesa personale;
- 2) degli obblighi di contenimento delle dinamiche retributive;
- 3) del divieto di aumento del salario accessorio.

Per la quantificazione del Fondo destinato alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato del personale dirigenziale in servizio presso il Comune di Maranello, oggetto della determinazione dirigenziale n. 760/2020 del 10/12/2020, sono stati applicati i seguenti criteri,

derivati dalle linee guida approvate dalla Giunta comunale con propria deliberazione n. 141/2020:

- 1) rispetto dei vincoli di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, il quale stabilisce che: "(...) a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016**. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. (...)". **Per verificare il rispetto di tale limite, è stato ricostruito il Fondo Dirigenti degli anni 2015 e 2016 con la citata determinazione dirigenziale n. 943/2019;**
- 2) la ricostruzione delle risorse costituenti il fondo di cui all'art. 26 del CCNL 23/12/1999 viene fatta nel rispetto della metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni dirigenziali, da cui deriva l'entità della retribuzione di posizione e di risultato annua di tutti i dirigenti, a tempo determinato ed indeterminato, comunque impiegati nel corso dell'anno;
- 3) le risorse del fondo, individuate ai sensi dell'art. 26 CCNL 1999:
 - a) nell'ipotesi di soppressione di posizione dirigenziale dovranno essere ridotte non applicando una % di riduzione sulla base dei presenti a 01/01 e 31/12 dell'anno di riferimento ma dell'importo corrispondente alla retribuzione di posizione e di risultato riconosciuta alla posizione dirigenziale soppressa;
 - b) le predette risorse dovranno, altresì, essere previste secondo gli importi necessari al finanziamento delle posizioni (e correlato risultato) degli incarichi dirigenziali in essere come pesati dal NdV secondo la metodologia approvata, ciò in considerazione del diritto in capo ai Dirigenti di mantenere la propria indennità di posizione nella quantificazione validata dal NdV;

Il Fondo risorse decentrate Personale Dirigente ANNO 2015 e 2016 del Comune di Maranello, alla luce di quanto sopra dettagliato è stato quantificato in € 76.778,52 come infra precisato:

Descrizione	ANNO 2015	ANNO 2016
Somme per indennità di posizione	61.422,82	61.422,82
Somme per indennità di risultato	15.355,70	15.355,70
Totale	76.778,52	76.778,52

Di seguito dettaglio degli atti a giustificazione della quantificazioni di cui sopra:

1. delibera di Giunta del Comune di Maranello n. 9 del 28/01/2014 con la quale è stata rideterminata la dotazione organica dirigenziale in complessivi 5 posti dirigenziali;
2. delibera di Giunta del Comune di Maranello n. 118/2014 "PRESA D'ATTO DEL CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI E DI ALTA SPECIALIZZAZIONE. PROVVEDIMENTI", con cui per gli incarichi dirigenziali attribuiti con decreto sindacale si confermavano gli importi delle indennità di posizione e di risultato già previsti relativamente agli incarichi dirigenziali venuti in scadenza a settembre 2014, precisamente:
 - per il contratto individuale di lavoro di assunzione della Dirigente dell'Area 1 - di cui al decreto sindacale n. 508/2014 - risulta un'indennità di posizione di € 15.390,07 secondo sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali approvato con deliberazione di Giunta n. 179/2005, a cui corrisponde il 25% dell'indennità di risultato;

- per il contratto individuale di lavoro di assunzione della Dirigente dell'Area 2 - di cui al decreto sindacale n. 509/2014 - dal quale risulta un'indennità di posizione di € 18.000,00 secondo sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali approvato con deliberazione di Giunta n. 179/2005 a cui corrisponde il 25% dell'indennità di risultato;
- per il contratto individuale di lavoro di assunzione della Dirigente dell'Area 3 - di cui al decreto sindacale n. 511/2014 - dal quale risulta un'indennità di posizione di € 13.673,34 secondo sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali approvato con deliberazione di Giunta n. 179/2005 a cui corrisponde il 25% dell'indennità di risultato;
- per l'Area 4, come sopra già illustrato, lo svolgimento delle funzioni attinenti a questa posizione dirigenziale è avvenuto mediante comando da altri enti, nelle more dello svolgimento della selezione per la copertura del posto da dirigente dell'area tecnica mediante assunzione a tempo determinato ex DGC n. 97/2015. L'indennità di posizione riconosciuta alla predetta posizione è di € 14.359,41 ex delibera di Giunta n. 105 del 10/09/2013 (a cui corrisponde il 25% dell'indennità di risultato) che sino all'assunzione dal 2016 del dirigente in questione è stata utilizzata a titolo di rimborso a favore del comune titolare del rapporto di lavoro del personale comandato;

Dalla ricostruzione sopra illustrata emerge che:

- le quote di indennità di posizione e di risultato assegnate a ciascuna posizione dirigenziale sono esclusivamente quelle definite ex delibere di Giunta n. 179/2005 e n. 105/2013;
- le eventuali economie del Fondo non assegnate e/o non distribuite sono economie di bilancio e non sono state né distribuite né hanno incrementato il fondo negli anni successivi.

Il Fondo Risorse Decentrate per il personale dirigente anno 2020 del Comune di Maranello - alla luce delle considerazioni di cui sopra - risulta quantificato in complessivi **€ 59.686,85**, come infra dettagliato:

DESCRIZIONE	ANNO 2020	NOTE
RISORSE DEL FONDO COSTITUITO EX CCNLL	€ 59.686,85	<p>Riparametrazione ex art. 26, comma 3, CCNL per "processi di riorganizzazione (...) cui sia correlato ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità della dirigenza (...) "- Ex delibera di indirizzi in merito alla costituzione del Fondo Risorse decentrate 2020 l'integrazione di cui all'art. 26, comma 3 CCNL avviene nel limite necessario a finanziaria l'indennità di posizione e di risultato spettante al personale dirigente alla luce della graduazione delle singole posizioni di cui alla deliberazioni N. 179/2005 e n. 105/2013.</p> <p>Attualmente coperte e previste esclusivamente n. 3 posizioni dirigenziali negli importi di seguito indicati:</p> <p>a) € 15.390,07 a cui è collegato il 25% del risultato;</p> <p>b) € 18.000,00 a cui è collegato il 25% del risultato;</p> <p>c) € 14.359,41 a cui è collegato il 25% del risultato</p>

+ RISORSE STERILIZZATE ex art. 92, comma 5, D.Lgs. 163/2006	€ 0,00	
TOTALE RISORSE DECENTRATE	€ 59.686,85	

Di seguito dettaglio della quantificazione Fondo 2020:

1. contratto individuale di lavoro Prot. 32226/2019 di assunzione della Dott.ssa Medici dal quale risulta un'indennità di posizione di € 15.390,07, secondo sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali approvato con deliberazione di Giunta n. 179/2005, a cui corrisponde il 25% dell'indennità di risultato;
2. contratto individuale di lavoro Prot. 15882/2018 di assunzione della Dott.ssa Venturelli dal quale risulta un'indennità di posizione di € 18.000,00, secondo sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali approvato con deliberazione di Giunta n. 179/2005, a cui corrisponde il 25% dell'indennità di risultato;
3. contratto individuale di lavoro Prot. 32228/2019 di assunzione dell'Arch. Tommasini (Provvedimento Sindacale di individuazione n. 280/2016) dal quale risulta un'indennità di posizione di € 14.359,41, ex delibera di Giunta n. 49/2016, a cui corrisponde il 25% dell'indennità di risultato;

Art.4 – Destinazione delle risorse 2020

Le risorse del fondo sono destinate a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente dell'Ente e sono così ripartite:

- per il riconoscimento della retribuzione di posizione: **€ 47.749,48.**
- per il riconoscimento della retribuzione di risultato: **€ 11.937,37**, liquidabile, nell'importo massimo del 25% della retribuzione di posizione a seguito della verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi in applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

La quantificazione delle stesse consegue all'adozione, da parte dell'Ente, delle delibere di giunta Comunale n. 179/2005 e n. 105/2013 di approvazione della graduazione delle posizioni dirigenziali nonché della deliberazione G.C. n. 141/2020 sulle linee di indirizzo date dalla Giunta del Comune di Maranello per la costituzione fondo risorse decentrate.

La retribuzione di posizione riconosciuta a ciascun Dirigente, è corrispondente al valore economico della fascia in cui è collocata la posizione rivestita in base ai fattori di valutazione indicati nella metodologia adottata dall'amministrazione nel 2005.

Art.5 – Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi

1. Ai fini della correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge, assumono rilievo:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
- b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
- c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
- d) gli incentivi vari derivanti da attività di recupero dell'evasione fiscale;

e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari (l'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

2. La retribuzione di risultato che sarebbe spettata, ad esito del processo annuale di valutazione è ridotta nella misura del 50% del compenso aggiuntivo percepito e, comunque, fino a concorrenza della retribuzione di risultato.

Art.6 – Utilizzo economie disponibili

Gli eventuali residui rispetto all'utilizzo del Fondo dirigenti non potranno essere utilizzati in nessun caso: le predette economie dovranno considerarsi economie di bilancio.

A tal fine si precisa che le economie derivate dalla perequazione, di cui all'art. 5, per la corresponsione di incentivi gestione entrate collegato alle riscossioni relative ad atti di accertamento Imu e Tari, di cui al comma 1091 art. 1 della L. n. 145/2018, effettuata con la busta paga del mese di novembre 2020, di cui a determinazione dirigenziale n. 729/2020 del 27/11/2020, sono state considerate come economie di bilancio.

Art.7 – Disciplina normativa – rinvio

L'Amministrazione si riserva, per quanto non richiamato nel presente atto di far riferimento alle norme contenute nei contratti nazionali, alle disposizioni legislative e regolamentari dell'Ente.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

L'informativa trasmessa riguarda sia la distribuzione delle risorse stabili che delle risorse variabili del Fondo.

Tra le spese che hanno carattere fisso e, quindi, riconducibili alle risorse stabili, si colloca la retribuzione di posizione dei dirigenti prevista dall'art. 27 del CCNL 23/12/1999 dell'Area della dirigenza degli Enti Locali.

Tra le spese che hanno carattere di retribuzione accessoria e, quindi, riconducibili alle risorse variabili, si annovera la retribuzione di risultato prevista dall'art. 28 del CCNL 23/12/1999. A tal riguardo la contrattazione nazionale prevede che la dimensione di queste risorse non sia inferiore al 15%.

Di seguito dettaglio Fondo Risorse decentrate personale Dirigente ANNO 2020 a raffronto con le risorse del fondo ricostruito 2016:

Descrizione	FONDO 2016	FONDO 2020
Somme per indennità di posizione	61.422,82	47.749,48
Somme per indennità di risultato	15.355,70	11.937,37
Destinazioni ancora da regolare da contratto	0,00	0,00
TOTALE	76.778,52	59.686,85

C) Effetti abrogativi impliciti Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

L'informazione trasmessa alle OO.SS sindacali in data 11/12/2020 prevede all'art 4 che la retribuzione di risultato sia corrisposta solo a seguito della verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi in applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Parte non pertinente il verbale relativo all'informativa di cui trattasi

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano delle Performance) adottati dall'amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

I risultati attesi dall'applicazione della presente nota informativa sono essenzialmente:

- consolidare l'azione dei dirigenti verso la cultura dei risultati per una maggiore efficienza dell'azione amministrativa di questa amministrazione;
- consolidare la cultura della meritocrazia nel processo di distribuzione della retribuzione di risultato

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili: Nessuna

Relazione tecnico finanziaria

Modulo I – Costituzione Fondo Risorse Decentrate Personale Dirigente ANNO 2020

E' necessario ricordare che la disciplina relativa al fondo risorse decentrate, in correlazione con le norme sul contenimento delle spese di personale, è stata innovata dal D.Lgs 150/09 e dal D.L 78/2010 convertito in L. 122/2010 e che le principali nuove norme di riferimento sono ora rappresentate:

- 1) dall'art. 40, comma 3-quinquies, del d.lgs 165/2001, laddove condiziona gli incrementi discrezionali al rispetto dei "*limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa*".
- 2) art. 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017 il quale stabilisce che: "*(...) Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. (...)*";

Preso atto che l'art. 40 comma 3 quinquies pone delle precondizioni per l'applicazione degli incrementi facoltativi del fondo richiedendo che l'ente locale rispetti:

- a) i limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale;
- b) i parametri di virtuosità previsti dalle vigenti disposizioni e, dunque:
 - 1) contenimento della spesa assoluta di personale nel tetto della spesa personale triennio 2011/2013;
 - 2) i limiti alle assunzioni previsti dalle norme;
 - 3) il rispetto del pareggio di bilancio ex L. 243/2012; 4) il rispetto di ogni altro strumento di

contenimento della spesa.

La Costituzione del Fondo Risorse Decentrate personale Dirigente – ANNO 2020 - in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regioni e Autonomie Locali, viene pertanto quantificato/determinato dall'Amministrazione nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	47.749,48
Risorse variabili	11.937,37
Totale	59.686,85

Decurtazione del fondo risorse decentrate personale dirigente

Ex vigenti disposizioni di legge NON sono state effettuate decurtazioni.

Poste temporaneamente allocate all'esterno del Fondo: Nessuna

Definizione delle poste di destinazione del fondo risorse decentrate personale dirigente.

1- Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dalla presente informativa - Nessuna

2 - Destinazioni specificamente illustrate nell'informativa trasmessa

Viene regolata la somma complessiva € 59.686,85 così suddivisa:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	47.749,48
Risorse variabili	11.937,37
Totale	59.686,85

Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale in merito alla costituzione del Fondo risorse decentrate del personale dirigente

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo Risorse Decentrate personale Dirigente aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse del fondo personale dirigente ammontano a **€ 59.686,85**. Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (retribuzione di posizione) ammontano a € 47.749,48.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

La corresponsione della retribuzione di risultato è condizionata alla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi in applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

In particolare si precisa che:

- 1) con Deliberazione della Giunta Comunale n. 62 del 12.5.2020 è stato adottato il "piano performance 2020";
- 2) gli incentivi economici verranno erogati – sulla base delle diverse valutazioni - solo a seguito della definizione della "Relazione sulla Performance" e quindi dopo verifica del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi costituenti il Piano.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali) – parte non pertinente all'informazione trasmessa.

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

Sintesi delle poste di destinazione del fondo risorse decentrate personale Dirigente:

Descrizione	FONDO 2016	FONDO 2020
Somme per indennità di posizione	61.422,82	47.749,48
Somme per indennità di risultato	15.355,70	11.937,37
Destinazioni ancora da regolare da contratto	0,00	0,00
TOTALE	76.778,52	59.686,85

Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo risorse decentrate personale Dirigente con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione.

Le somme relative al fondo risorse decentrate personale dirigente sono regolarmente stanziare c/o Bilancio di previsione 2020 e precisamente:

Fondo risorse decentrate personale Dirigente: la spesa derivante dalla costituzione (oltre relativi oneri riflessi ed Irap) trova copertura nell'ambito degli stanziamenti previsti nel bilancio pluriennale per il pagamento delle retribuzioni e del trattamento accessorio del personale, tenendo conto dei nuovi principi contabili previsti dal D.Lgs. n. 118/2011 e s.m.i. e nel rispetto delle vigenti norme in materia di contenimento della spesa di personale (art. 1, comma 557, L. 296/2006 e s.m.i.). In particolare, si da atto:

- che le spese relative al trattamento accessorio e premiante da liquidarsi nell'esercizio successivo a quello cui si riferiscono, sono stanziare, nel bilancio di previsione 2021, esercizio finanziario in cui le stesse diventano esigibili;
- che le somme relative alla indennità di comparto ed indennità di posizione più i relativi oneri riflessi ed Irap, sono già state impegnate nei corrispondenti capitoli di spesa relativi agli stipendi (oneri diretti – oneri riflessi ed Irap) del personale dipendente, nel bilancio del corrente esercizio finanziario.

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

Il totale del fondo risorse decentrate personale dirigente come stimato dall'Amministrazione trova idonea copertura c/o Bilancio di previsione 2020 nonché c/o Fondo Pluriennale e Vincolato dell'Ente

Maranello 11/12/2020

Relativamente alla presenza
delle risorse a bilancio
La Dirigente dell'Area 2
(dr.ssa Monica Venturelli)
Firmato digitalmente

Il Dirigente del Settore Amministrazione
Gestione del Personale dell'Unione dei
Comuni del Distretto ceramico
(dr. Marco Rabacchi)
Firmato digitalmente