



Città di Sassuolo

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
sulla consistenza e destinazione del Fondo 2018
per il personale ascritto a qualifica dirigenziale**

Rispetto dell'iter e adempimenti procedurale	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo in data 07/06/2018 (prot. 20993)
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Il Collegio dei Revisori ha espresso parere favorevole con verbale n. 13 del 06/06/2018 che si allega
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Ai sensi dell'art. 74 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, come adeguato ai principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, il Piano della Performance 2018 è stato sottoposto al Nucleo di valutazione il 20/3/2018 ed approvato dalla Giunta con propria delibera n. 59 del 27/3/2018.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì: con deliberazione n. 14 del 7/2/2017 è stato adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2017- 2019.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 5 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale, sotto la voce "Amministrazione Trasparente", delle seguenti informazioni: indirizzi di posta elettronica certificata, Piano della performance, Relazione sulla performance - riportante l'ammontare dei premi stanziati ed erogati e l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità, Programma triennale trasparenza, nominativi e CV componenti Nucleo di valutazione, curricula dirigenti e posizioni organizzative, retribuzioni dei dirigenti, curricula e indennità dei componenti la Giunta comunale, incarichi conferiti dal Comune di Sassuolo a dipendenti pubblici e soggetti privati .
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? In applicazione di quanto previsto dall'art. 75 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, come adeguato ai principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, la Relazione della Performance per l'anno 2016 è stata validata dal Nucleo di Valutazione il 19/6/2017 ed approvata dalla Giunta Comunale con propria deliberazione n. 104 del 20/6/2017. La Relazione per l'anno 2017 sarà elaborata e validata, come previsto dalla legge, entro il 30/6/2018.		
Eventuali osservazioni		

Relazione sulla consistenza del fondo destinato alla retribuzione accessoria del personale dirigenziale per l'anno 2018, nonché delle modalità di distribuzione

(Non sono state attivate procedure di contrattazione)

Premesse

La presente relazione riguarda il fondo costituito ai sensi dei contratti collettivi nazionali di lavoro del personale dirigente del Comparto regioni e autonomie locali (area II) per remunerare la cosiddetta indennità di posizione e di risultato dei dirigenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Storicamente il Fondo era costituito con le retribuzioni dei soli dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; dall'anno 2009, al fine di consentire una più lineare e chiara definizione e utilizzazione delle risorse, il Fondo annuale è stato calcolato tenendo conto di tutte le posizioni dirigenziali così che la consistenza complessiva dello stesso potesse finanziare la retribuzione di posizione e di risultato di tutti i dirigenti, a tempo indeterminato e determinato, pur mantenendo nell'utilizzo una necessaria ed opportuna divisione tra le due tipologie di assunzione.

Per quanto riguarda i dirigenti assunti a tempo determinato ex art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000:

- a) la retribuzione di posizione da imputare al Fondo corrisponde alle risorse necessarie al finanziamento della retribuzione di posizione annua lorda prevista, dalla metodica vigente per la graduazione delle funzioni dirigenziali, per la fascia di retribuzione connessa al punteggio ottenuto dalla posizione in argomento a conclusione della complessiva valutazione e graduazione delle funzioni apicali condotte nel tempo dal Nucleo di Valutazione dell'Ente, così come approvate con deliberazione della Giunta Comunale;
- b) se l'importo complessivo annuo di retribuzione di risultato è stabilito nel contratto di assunzione in misura inferiore a quella della retribuzione di risultato dei dirigenti di ruolo, la retribuzione di risultato è totalmente imputata al Fondo;
- c) se l'importo complessivo annuo di retribuzione di risultato è stabilito nel contratto di assunzione in misura superiore a quella della retribuzione di risultato dei dirigenti di ruolo, la quota da imputare al Fondo corrisponde alle risorse necessarie al finanziamento di una percentuale della retribuzione di risultato calcolata con riferimento al rapporto tra la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato dell'anno precedente;
- d) se l'importo della retribuzione di risultato non è fissato nel contratto individuale, ma è stabilito che sia definito con le stesse regole previste per i dirigenti a tempo indeterminato, la retribuzione di risultato è totalmente imputata al Fondo;
- e) sia l'indennità ad personam sia la quota di retribuzione di risultato eccedente quella da imputare al Fondo con il criteri sopra indicati sono finanziate a bilancio al di fuori del Fondo stesso.

Nell'anno 2018, al 1/1/2018 e a tutt'oggi, la situazione relativa al personale ascritto a qualifica dirigenziale è la seguente:

- n. 4 dirigenti assunti a tempo indeterminato, fra i quali la dott.ssa Mazzarella Giuseppina – dirigente a tempo indeterminato del settore V- dal 21/11/2017 in aspettativa senza assegni ai sensi dell'art. 110, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000;
- n. 1 dirigente a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 (assunto dal 23/10/2017 in qualità di dirigente del settore 2)
- è stata conclusa la procedura di selezione per l'acquisizione tramite mobilità da altro ente di un quinto dirigente a tempo indeterminato, cui assegnare la responsabilità dell'Unità organizzativa autonoma "Corpo Polizia Municipale" (in seguito denominata U.O.A. Corpo P.M.), per il quale la data presunta di assunzione è il 01/06/2018.

Costituzione del fondo per la retribuzione accessoria del personale di livello dirigenziale

L'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25/05/2017, n. 75, prevede che: *“Nelle more di quanto previsto dal comma 1 (ndr. armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale delle pubbliche amministrazioni), 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 D.Lgs. n. 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'art. 1, comma 236 della legge 28/12/2015, n. 208 è abrogato. ...omissis...”*.

Con riferimento al Fondo 2016, si ricorda che, ai fini della sua determinazione:

- l'art. 1, comma 236, della legge 28/12/2015, n. 208 (stabilità 2016), prevede che: *“Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7/8/2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, e successive modificazioni, 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.”*;
- la circolare del M.E.F. n. 12 prot.n. 24869 del 23/3/2016 che, seppur non indirizzata agli enti locali, reca alcune indicazioni utili a determinare la consistenza del fondo 2016 in applicazione della nuova norma sopra riportata: *“...per ciascun anno a decorrere dal 2016, l'ammontare delle risorse da destinare alla contrattazione integrativa non può superare il corrispondente valore individuato per l'anno 2015 determinato secondo le indicazioni fornite con la circolare n. 20/2015 del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, recante istruzioni applicative per la determinazione della decurtazione permanente dei fondi della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 9, comma 2 bis, del decreto legge n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122/2010, come modificato dall'articolo 1, comma 456, della legge n. 147/2013. Per quanto concerne la riduzione del Fondo in proporzione al personale in servizio si fa presente che la stessa andrà operata, sulla base del confronto tra il valore medio del personale presente in servizio nell'anno di riferimento ed il valore medio dei presenti nell'anno 2015. In particolare, i presenti al 31/12 dell'anno di riferimento scaturiranno dalla consistenza iniziale del personale all'1/1 alla quale andranno dedotte le unità per le quali è programmata la cessazione ed aggiunte quelle assumibili in base alla normativa vigente ...”*;
- la circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 20 prot. n. 39875 del 8/5/2015, di istruzioni applicative per la decurtazione permanente da applicare, a partire dall'anno 2015, ai fondi per la contrattazione integrativa, in misura corrispondente ai risparmi realizzati ai sensi del suddetto art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010.

Il fondo 2016 non è stato decurtato per variazioni della consistenza del personale ascritto a qualifica dirigenziale, in quanto la media aritmetica del personale dirigente in servizio nell'anno 2016 non si è ridotta rispetto a quella dell'anno 2015, ed è stato integrato, con riferimento alla linea d'indirizzo di cui alla lett. e), punto 4 della deliberazione della Giunta Comunale n. 216 del 20/7/2010, ai sensi dell'art. 26, comma 2, del CCNL 23/12/1999, nel limite massimo consentito dalla predetta disposizione (1,2% su base annua del monte salari 1997 relativo alla dirigenza), in quanto sussisteva in bilancio la relativa capacità di spesa e l'integrazione è confermata, a valere dal 1999, dall'accordo decentrato integrativo sottoscritto in data 24/12/2002 (art. 3, lett. a).

Tanto predetto, il Fondo 2016 è stato determinato in Euro 200.059,46.

Per orientamento costante delle Corti dei Conti (vedasi, ad esempio, Sezione delle Autonomie, delibera n. 26/2014, Corte dei Conti per il Piemonte, delibera n. 62/2016, Corte dei Conti per la Toscana, delibera n. 59/2017) il predetto limite è da considerarsi con riferimento alle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, complessivamente considerate, sia per il personale del comparto, titolari e non titolari di posizione organizzativa, sia per i dirigenti, a nulla rilevando se le stesse siano imputate al relativo fondo ovvero al bilancio.

La Giunta del Comune di Sassuolo, con delibera n. 87 del 18/05/2018, ha dato al dirigente competente l'indirizzo di operare come suddetto.

Di seguito un prospetto a dimostrazione del rispetto del tetto di legge, costituito dalla somma dei Fondi 2016:

Rispetto del vincolo al salario accessorio – art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017

	2016	2018
Fondo per le risorse decentrate personale non dirigente	1.298.985,35	1.324.488,15
Fondo per retribuzione di posizione e di risultato personale dirigente	200.059,46	214.145,04
TOTALE	1.499.044,81	1.538.633,19
Riduzione da operare sul Fondo personale dipendente -parte stabile-		-39.588,38

Il Fondo 2018 è costituito dalle risorse stabili "storiche", evidenziate nel prospetto allegato alla determinazione in esame. Le risorse indicate nel predetto prospetto evidenziano un incremento, rispetto al 2016, dovuto alla cessazione del dirigente del settore 1 e alla conseguente assegnazione al fondo del totale (€ 945,88) della retribuzione individuale di anzianità ex art. 26, comma 1, lett. g) CCNL 23/12/1999.

Le risorse del Fondo, in applicazione della linea d'indirizzo di cui alla lett. e), punto 4, della delibera di Giunta Comunale n. 216 del 20/7/2010, comprendono anche, come già negli anni precedenti, ai sensi dell'art. 26, comma 2, del CCNL 23/12/1999, l'incremento nel limite massimo consentito dalla predetta disposizione (1,2% su base annua del monte salari 1997 relativo alla dirigenza), in quanto sussiste in bilancio la relativa capacità di spesa e l'integrazione è confermata, a valere dal 1999, dall'accordo decentrato integrativo sottoscritto in data 24/12/2002 (art. 3, lett. a). Detto incremento è disposto in quanto l'ente rispetta i parametri di virtuosità / precondizioni richiesti dall'art. 40, comma 3 quinquies, del D.Lgs. 165/2001 per l'applicazione degli incrementi facoltativi del fondo, e quindi nel rispetto dei 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 (contenimento della spesa assoluta di personale nel tetto della spesa personale triennio 2011/2013; rispetto dei limiti alle assunzioni previsti dalle norme; rispetto del pareggio di bilancio; rispetto di ogni altro strumento di contenimento della spesa).

Per dare attuazione alle linee di indirizzo, nel rispetto dei criteri di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 134 del 18 maggio 2009 e s.m.i., ai sensi dell'art. 26, comma 3, del CCNL 23/12/1999, è stato inoltre incrementare il Fondo del trattamento accessorio della dirigenza di un importo pari ad euro 9.139,70, a seguito dell'istituzione di un nuovo posto di qualifica dirigenziale e della diversa pesatura delle posizioni dirigenziali, la cui evidenza risulta dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 53/2018. Tale importo è quantificato quale differenza fra la somma necessaria per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2018 (euro 161.500,95 per retribuzione di posizione ed euro 48.644,09 per retribuzione di risultato, per un totale di euro 210.145,04) e il fondo costituito secondo i criteri di cui all'art. 26 del CCNL 23/12/1999 (euro 201.005,34).

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti è stato, altresì, incrementato di un importo pari ad euro 4.000,00, ai sensi dell'art. 26, comma 3, del CCNL 23/12/1999, in relazione al raggiungimento dei seguenti obiettivi contenuti nel Piano della Performance 2018, approvato con propria deliberazione n. 59 del 27/03/2018:

13.02: Attività, in materia di personale, in favore dell'Unione dei Comuni del Distretto ceramico;

14.03: Riorganizzazione servizio Segreteria generale secondo criteri di efficienza e snellimento delle attività.

Il CCNL 23/12/1999 (art. 26, comma 1, lett. e) prevede che il Fondo sia integrato delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione della dirigenza.

Il Fondo 2018 non prevede alcuna delle predette poste di spesa e, pertanto, è destinato a due sole voci: la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato.

Si precisa, ancora, che in applicazione dei C.C.N.L. per l'area della Dirigenza del Comparto Regioni-Autonomie Locali:

- eventuali risorse che, a consuntivo, risultassero ancora disponibili nel Fondo per la retribuzione di posizione annualmente costituito, incrementano la quota di risorse destinata a finanziare la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno, e sono poi riassegnate al Fondo per la retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario successivo (così come disposto dall'art. 27, comma 9, del C.C.N.L. 23 dicembre 1999;

- eventuali somme non spese nell'ambito del fondo per la retribuzione di risultato sono destinate al finanziamento della retribuzione di risultato stessa nell'anno successivo (così come stabilito dall'art. 28, comma 2, del CCNL 23/12/1999).

Nell'ambito del Fondo 2018 non sono ora presenti poste di spesa derivanti da risorse disponibili o non spese del Fondo 2017 da portare a integrazione delle risorse di competenza del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per l'esercizio finanziario 2018, in quanto non è ancora concluso l'iter di liquidazione del premio di risultato della dirigenza.

Nella costituzione del Fondo 2018 si è tenuto conto, inoltre:

- della delibera di giunta n. 109 del 23/06/2017, con la quale si è provveduto a rideterminare le funzioni dei settori presenti nella struttura organizzativa ed a creare un'unità organizzativa autonoma "Corpo di Polizia municipale" (in seguito denominata UOA Polizia Municipale), la cui responsabilità può essere affidata al segretario generale, ad un dirigente ovvero ad un titolare di posizione organizzativa;
- della delibera di giunta n. 216 del 21/11/2017 con la quale si è provveduto all'istituzione in dotazione organica di un posto di dirigente, cui affidare la responsabilità della suindicata unità organizzativa autonoma "Corpo di Polizia municipale";
- della delibera di Giunta n. 53 del 20/03/2018, con la quale sono state "ripesate" le funzioni dirigenziali e rideterminata la retribuzione di posizione dei dirigenti a decorrere dal 01/09/2017;
- della delibera di Giunta del 18/05/2018, concernente gli atti di indirizzo per la gestione del fondo delle risorse decentrate per il personale di comparto e per il fondo per la retribuzione di posizione e risultato del personale dirigente. Con essa si è provveduto ad integrare il contenuto delle precedenti delibere di giunta n. 134/2009 e 216/2010 con due disposizioni: 1) rendere indisponibile temporaneamente una quota del Fondo nel caso di affidamento della responsabilità di struttura con incarico ad interim ad un dirigente assunto a tempo indeterminato o determinato. Tale importo si calcola come differenza fra il valore della retribuzione di posizione corrispondente alla posizione dirigenziale per il quale è stato affidato l'incarico ad interim, a cui si somma un'ulteriore percentuale per quota parte della retribuzione di risultato, calcolata con riferimento al rapporto tra la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato dell'anno precedente, e il compenso spettante al dirigente per l'incarico ad interim. 2) rendere indisponibile temporaneamente una quota del Fondo in caso di prestazione ad orario ridotto (part-time, e convenzione) di un importo pari alla differenza fra la retribuzione di posizione e di risultato spettante in caso di prestazione resa ad orario pieno e quanto corrisposto al dirigente per la prestazione ad orario ridotto, nelle fattispecie sopra individuate.

Ad oggi, pertanto, il Fondo 2018 è quello di cui all'allegato alla determinazione in esame, costituito nel rispetto del "Tetto complessivo" di cui alla pagina precedente, che si riporta in sintesi nella tabella sotto riportata:

Fondo 2018	Importo	Destinazione Fondo	Importo
Risorse fisse	201.005,34	Retribuzione posizione	161.500,95
Nuova graduazione D.G.C 53/2018	9.139,70	Retribuzione risultato	52.644,09
Risorse variabili ai sensi art. 26 comma 3 ccnl 23/12/1999 (obiettivi PdP 2018 come da DGC indirizzi 18/05/18 (dispositivo n. 3 punto 3)	4.000,00		
Totale Fondo 2018	214.145,04	Totale Fondo 2018	214.145,04

Sulla base di quanto disposto dalla deliberazione della Giunta Comunale del 18/05/2018, precedentemente citata, è stato necessario rendere indisponibile il risparmio conseguito per l'attribuzione di responsabilità di strutture mediante incarichi ad interim. In particolare, nel corso del 2018, si registrano, ad oggi, i seguenti movimenti:

- incarico ad interim del Settore 5 "Cultura e associazionismo" alla dirigente Dott.ssa Baschieri Marina, per tutto il 2018 (ha avuto inizio dal 16/11/2017) e fino al termine dell'aspettativa concessa alla dirigente del settore V dott.ssa Mazzarella ai sensi dell'art. 110, comma 5, del D.lgs n. 267/2000, prevista nel corso del 2019;
- incarico ad interim della U.O.A. Corpo P.M. al dirigente Dott. Temperanza Claudio, presumibilmente fino al 31/05/2018, considerato che probabilmente dal 1/6/2018 prenderà servizio il nuovo dirigente; con un risparmio, per retribuzione di posizione e di risultato, quantificato in € 26.699,15, che si rende indisponibile.

Il fondo complessivamente ed effettivamente disponibile per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale dirigente per l'anno 2018 ammonterà, per tutto quanto sopra, ad € 187.445,89.

Destinazione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa del personale dirigenziale

Le modalità di distribuzione delle retribuzioni di cui si relaziona sono previste dai contratti collettivi nazionali, oltre che da disposizioni di legge quali l'art. 24 del decreto legislativo 30/3/2001, n. 165, così come modificato ed integrato dall'art. 45 del decreto legislativo 27/10/2009, n. 150, il quale stabilisce che:

- il trattamento economico accessorio del personale con qualifica di dirigente deve essere correlato alle funzioni ad esso attribuite ed alle connesse responsabilità;
- il trattamento accessorio collegato ai risultati deve costituire almeno il 30% della retribuzione complessiva del dirigente considerata al netto della retribuzione individuale di anzianità e degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime dell'onnicomprensività; ai predetti fini, i contratti collettivi nazionali incrementano progressivamente la componente legata al risultato, in modo da adeguarsi 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;
- il trattamento economico complessivo come sopra determinato remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa; i compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla medesima amministrazione e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza.

Le risorse disponibili, quindi, in parte sono destinate alla retribuzione di posizione ed in parte sono destinate alla retribuzione di risultato; il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dirigenziale, infatti, prevede che le amministrazioni determinino la graduazione (c.d. "pesatura") delle funzioni dirigenziali, tenendo conto dei parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne all'ente. La graduazione delle funzioni determina la cosiddetta retribuzione di posizione. Parimenti il medesimo contratto dispone che parte della retribuzione dei dirigenti sia collegata alla valutazione della prestazione ed al raggiungimento dei risultati.

La metodologia attualmente in uso per la graduazione delle funzioni dirigenziali cui correlare il trattamento economico di posizione è definita con la deliberazione della Giunta Comunale n. 185 del 4/7/2006, e prevede cinque fasce di punteggio e di retribuzione di posizione annua lorda. L'ultima pesatura è avvenuta con deliberazione della giunta comunale n. 53/2018, che ha rideterminato la retribuzione di posizione spettante ai dirigenti dal 1/09/2017 a seguito di revisione della struttura organizzativa di cui alla deliberazione del medesimo organo n. 109/2017.

La retribuzione di posizione risultante dalla predetta pesatura è la seguente:

- Settori I-II-IV e U.O.A. Corpo di Polizia Municipale € 25.000;
- Settore III € 30.000;
- Settore V € 15.000,00.

Considerata la doverosa applicazione dei C.C.N.L. di seguito riportati, le retribuzioni di posizione annue lorde predette sono aumentate degli incrementi previsti da detti contratti collettivi nazionali di lavoro come segue:

- € 1.144,00 ex art. 4, commi 1 e 2, C.C.N.L. 14/5/2007, nell'ambito delle risorse complessive del Fondo;
- € 516,75 ex art. 4, comma 4, C.C.N.L. 14/5/2007, nel rispetto del tetto massimo d'incremento consentito dal C.C.N.L.;
- € 478,40 ex art. 16, comma 1, C.C.N.L. 22/2/2010;
- € 611,00 ex art. 5, comma 1, C.C.N.L. 3/8/2010.

Conseguentemente a quanto sopra, la retribuzione di posizione del personale dirigenziale annua intera è ad oggi la seguente (considerati gli arrotondamenti derivanti dalla corresponsione mensile su tredici mensilità):

- Settori I-II-IV e U.O.A. Corpo di Polizia Municipale € 27.750,19;
- Settore III € 32.750,12;
- Settore V € 17.750,07.

Per l'anno 2018, come conseguenza del risparmio conseguito per l'attribuzione di responsabilità di strutture mediante incarichi ad interim, le somme effettivamente destinate a retribuzione di posizione e risultato sono le seguenti:

TITOLO	EURO
Totale retribuzione di posizione 2018	161.500,95

Somme indisponibili di retribuzione di posizione	20.518,86
Totale retribuzione di posizione destinata al personale dirigente	140.982,09
Totale retribuzione di risultato 2017	52.644,09
Somme indisponibili di retribuzione di risultato	6.180,29
Totale retribuzione di risultato destinata al personale dirigente	46.463,80
PREVISIONE TOTALE FONDO DIRIGENTI 2018 al netto somme indisponibili	187.445,89

Per quanto attiene la valutazione delle prestazioni dirigenziali, il Nucleo di Valutazione applica tecniche e parametri previsti dal Sistema di misurazione e valutazione approvato dalla Giunta con propria deliberazione n. 222 del 17/12/2013.

Le modalità di corresponsione delle risorse destinate all'incentivazione della produttività sono coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III – Merito e premi del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.. Tali risorse, infatti, vengono corrisposte in maniera differenziata, secondo criteri di valorizzazione del merito e del contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'ente.

Costituiscono oggetto del sistema di valutazione:

- a) il grado complessivo di raggiungimento degli obiettivi premianti strategici per il Settore di preposizione, contenuti nel Piano della Performance;
- b) la modalità di conseguimento degli stessi;
- c) i comportamenti organizzativi.

La metodologia assume quale unità fondamentale della valutazione il raggiungimento di obiettivi collegati ai progetti premianti definiti ed elencati nel Piano della Performance. La valutazione delle modalità di raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi avviene in relazione a parametri di valutazione predeterminati, comuni a tutti i dirigenti (e modificabili da un esercizio all'altro). Per loro natura, questo altro piano presuppone una valutazione meno deterministica e automatica – quindi più qualitativa - rispetto a quanto visto per la parte sugli obiettivi.

La valutazione è condotta dal Nucleo di Valutazione, organo composto da tre componenti esterni all'ente.

I dirigenti sono collocati in fasce di merito, a seconda del punteggio complessivo ottenuto ad esito del processo annuale di valutazione. Ad ogni fascia di merito corrisponde una percentuale della retribuzione di risultato massima attribuibile, secondo la tabella di seguito rappresentata:

Fascia eccellenza	100% retribuzione di risultato massima
Fascia alta	75% retribuzione di risultato massima
Fascia media	50% retribuzione di risultato massima
Fascia bassa	Nessun valore di retribuzione di risultato

Per esigenze di perequazione all'interno del Comune di Sassuolo, la retribuzione di risultato che dovesse spettare, ad esito del processo annuale di valutazione, ai dirigenti che percepiscono compensi aggiuntivi (quali, per es., gli incentivi per il recupero dell'evasione fiscale relativa all'I.C.I., i compensi professionali per l'avvocatura di cui agli art. 37 del CCNL 23/12/1999 per l'area della dirigenza, i compensi di cui all'art. 92, commi 5 e 6 del D.Lgs. 163/2006 per progettazione/pianificazione, ecc.) è ridotta con le modalità stabilite nell'accordo collettivo decentrato sottoscritto il 29/08/2013, integrativo del contratto decentrato 24/12/2002. I residui derivanti dal predetto riassorbimento sono portati all'anno successivo e confluiscono all'interno del Fondo per la retribuzione di risultato della dirigenza. I compensi di cui all'art. 92, commi 5 e 6 del D.Lgs. 163/2006 per progettazione/pianificazione, citati nell'accordo decentrato precedentemente riportato, sono da intendere superati e non più applicabili; oggi, infatti, con l'entrata in vigore dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, sono stati introdotti "Incentivi per le funzioni tecniche", spettanti al solo personale e non anche ai dirigenti. Nel 2017 non è previsto alcuno dei predetti compensi aggiuntivi, pertanto non sono applicabili riduzioni alla retribuzione di risultato per effetto degli stessi.

Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente (2017) risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2017, verificato a livello di P.E.G. consuntivato, risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. L'erogazione e distribuzione mensile dello stesso è stata effettuata nei limiti delle risorse disponibili. Ad oggi non si è ancora liquidata la retribuzione di risultato, che verrà effettuata nel rispetto delle disponibilità finanziarie e delle regole previste per la quantificazione del premio individuale.

Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo 2018

Il fondo di competenza trova copertura, per un importo totale di Euro 214.145,04 come segue:

	Capitoli	Stanziato 2018
Importi impegnati e liquidabili sui vari capitoli di "emolumenti fissi" (retribuzione di posizione)	vari	161.500,95
Retribuzione di risultato	1111.01.04	52.644,09
Totale Fondo 2018		214.145,04

Delle predette somme disponibili, una quota di € 26.699,15 è resa indisponibile e pertanto non verrà liquidata ai dirigenti.

Sassuolo, lì 25/05/2018

Il Direttore del Settore III
dott. Claudio Temperanza
f.to su originale