



Città di Sassuolo

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
sulla consistenza e destinazione del Fondo 2019
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
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Il Collegio dei Revisori ha espresso parere favorevole con verbale n. 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? Sì. 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 2019 è stato sottoposto al Nucleo di valutazione il 28/01/2019 ed approvato dalla Giunta con propria delibera n. 14 del 29/01/2019.
		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. 13 del 29/01/2019 è stato adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2019- 2021.
		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 2018 è stata validata dal Nucleo di Valutazione il 25/6/2019 ed approvata dalla Giunta Comunale con propria deliberazione n. 115 del 26/6/2019. La Relazione per l'anno 2019 sarà elaborata e validata, come previsto dalla legge, entro il 30/6/2020.		
Eventuali osservazioni		

Relazione sulla consistenza del fondo destinato alla retribuzione accessoria del personale dirigenziale per l'anno 2019, nonché delle modalità di distribuzione

(Per la costituzione 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 dell'Area Funzioni Locali (ex Comparto regioni e autonomie locali - area II) per remunerare la cosiddetta indennità di posizione e di risultato dei dirigenti.

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 2019, 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 1 (istruzione / cultura / associazionismo), in aspettativa senza assegni ai sensi dell'art. 110, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000 fino al 31/08/2019; la stessa dirigente è in part-time a 18 ore dal 01/09/2019, data di rientro in servizio attivo;
- 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)

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 Corte 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 nonché Corte Conti Puglia 27/2019 e Corte Conti Toscana n. 277/2019) 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. 216 del 3/12/2019, 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	2019
Fondo per le risorse decentrate personale non dirigente (dipendenti e posizioni organizzative)	1.298.985,35	995.605,36
Fondo personale incaricato di posizione organizzativa	0,00	280.267,41
Decurtazione per cessione quote all'Unione dei Comuni del Distretto ceramico (per rispetto del tetto da considerare sul totale del Comune di Sassuolo)	0,00	13.027,00
Fondo per retribuzione di posizione e di risultato personale dirigente	200.059,46	210.145,04
TOTALE	1.499.044,81	1.499.044,81
Riduzione da operare sul Fondo personale dipendente -parte stabile-		0,00

Il Fondo 2019 è costituito dalle risorse stabili "storiche" e da quelle definite in applicazione della deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 20/03/2018 in occasione della revisione della struttura organizzativa e dell'istituzione in dotazione organica di un posto di qualifica dirigenziale, intervenute nell'anno 2017, come meglio evidenziate nel prospetto allegato alla determinazione n. 628 del 12/12/2019.

Le risorse del Fondo, in applicazione della linea d'indirizzo di cui alla lett. 5-d della delibera di Giunta Comunale n. 216/2019, 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).

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 2019 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 i dirigenti dell'area Funzioni 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 2019 non sono presenti poste di spesa derivanti da risorse disponibili non spese del Fondo 2018 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 2019.

Si ritiene doveroso precisare che nella costituzione del fondo non si è tenuto conto del fatto che, con deliberazione n. 151 del 24/9/2019, la Giunta Comunale ha provveduto, con decorrenza dal 1/10/2019, a modificare profondamente l'assetto strutturale e il funzionigramma dell'ente, anche al fine di una razionalizzazione delle posizioni dirigenziali, ed in particolare ha proceduto:

1. ad accorpate in un unico nuovo Settore I "Servizi per la Persona" le linee funzionali afferenti le materie dell'istruzione, della cultura e dell'associazionismo, precedentemente di competenza dei Settori I "Istruzione e Patrimonio" e V "Cultura e associazionismo", che sono stati soppressi;
2. ad istituire un nuovo Settore V "Corpo di Polizia Municipale, Protezione civile e Patrimonio", che ricomprende al suo interno: le funzioni di competenza del "Corpo di Polizia Municipale", le funzioni afferenti la Protezione Civile, prima in carico al Settore II, le competenze in materia di gestione del patrimonio immobiliare, prima svolte all'interno del Settore I;
3. a sopprimere l'Unità Organizzativa Autonoma "Corpo di Polizia Municipale".

Sono ad oggi in corso i lavori del Nucleo di Valutazione per la graduazione delle posizioni dirigenziali in relazione alle funzioni e alle responsabilità attribuite in ragione del nuovo assetto strutturale dell'ente, così come previsto dalle vigenti norme oltre che, in particolare, dall'art. 44 "Graduazione delle posizioni dirigenziali" del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

I riflessi che il processo di rivalutazione delle posizioni dirigenziali della nuova dotazione organica avranno sulla determinazione del Fondo 2019, pertanto, verranno rilevati e determinati a conclusione dello stesso e puntualmente applicati per una costituzione definitiva del Fondo in argomento, con successivo apposito atto, ovviamente nel rispetto dei limiti di legge e degli indirizzi dettati dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 216 del 03/12/2019.

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'onnicomprendività; 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 01/09/2017 a seguito di revisione della struttura organizzativa di cui alla deliberazione del medesimo organo n. 109/2017.

Come anticipato nel paragrafo precedente, la Giunta Comunale con deliberazione n. 151 del 24/09/2019 ha rivisto nuovamente l'assetto strutturale ed il funzionigramma del Comune di Sassuolo confermando, nelle more della conclusione dei lavori di ripesatura delle posizioni dirigenziali da parte del Nucleo di Valutazione, gli importi relativi alla retribuzione di posizione attualmente attribuita ai dirigenti, fatto salvo l'eventuale conguaglio o recupero. Solo a conclusione di questo processo di valutazione si conosceranno gli importi

lordi annui definitivi riconoscibili, ovviamente, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25/05/2017, n. 75.

Ad oggi la retribuzione di posizione è la seguente:

- Settori II, IV e V (ex U.O.A. Corpo di Polizia Municipale, attualmente Polizia Municipale, protezione civile e patrimonio) € 25.000;
- Settore III € 30.000;
- Settore I (ex Istruzione e patrimonio, attualmente Servizi per la persona) € 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 II, IV e V € 27.750,19;
- Settore III € 32.750,12;
- Settore I € 17.750,07.

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 2019 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 (2018) 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 2018, 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. La retribuzione di risultato 2018 è stata liquidata nel rispetto delle disponibilità finanziarie e delle regole previste per la quantificazione del premio individuale. Non sono presenti residui da destinare al Fondo 2019.

Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo 2019

Il fondo di competenza trova copertura, per un importo totale di Euro 210.145,04 come segue:

	Capitoli	Stanziato 2019
Importi impegnati e liquidabili sui vari capitoli di "emolumenti fissi" (retribuzione di posizione)	1021.01.06, 1031.01.01, 3011.01.01, 5021.01.03, 8011.01.08.	161.500,95
Retribuzione di risultato	1111.01.04	48.644,09
Totale Fondo 2019		210.145,04

Sassuolo, li 16/12/2019

Il Dirigente del Settore
Amministrazione e Sviluppo delle risorse umane
Dott. Marco Rabacchi