



Comune di Ribera
Libero Consorzio Comunale di Agrigento

Ribera 17.11.2017
Prot. gen. n. 20465

Al Dirigente del III e I settore
Dott. Raffaele Gallo
e p.c. Al Dirigente del II e IV settore
Ing. Salvatore Ganduscio
Loro sedi

Disciplina in materia di retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza. Allineamento delle scelte dell'ente con la disciplina contrattuale.

Direttiva n. 12 del 16 novembre 2017

Al fine di verificare l'allineamento delle scelte dell'ente con la disciplina contrattuale nella costituzione e nell'utilizzo del fondo per la dirigenza, si ritiene utile ricostruire, sia pure sommariamente, e sulla scorta di orientamenti applicativi dell'Aran, la vigente disciplina in materia di retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza.

Irriducibilità delle risorse quantificate ai sensi dall'art.26 del CCNL del 23.12.1999 e di quelle derivanti dagli incrementi disposti obbligatoriamente dai rinnovi dei contratti collettivi nazionali.

Come è noto, in base all'art.24 del D.Lgs.n.165/2001, il trattamento economico accessorio della dirigenza è costituito dalla due distinte voci della retribuzione di posizione e di quella di risultato.

La contrattazione collettiva dell'Area della dirigenza del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali ha dato concreta applicazione alle previsioni legislative (art.26 e ss del CCNL del 23.12.1999 e successive modificazioni ed integrazioni).

Per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, pertanto, occorre fare riferimento alle risorse a tal fine disponibili, correttamente quantificate nel rigoroso rispetto delle previsioni dell'art.26 del CCNL del 23.12.1999, tenendo conto anche degli incrementi delle stesse recati direttamente dai successivi CCNL; tali risorse devono essere destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le diverse posizioni dirigenziali previste dal modello organizzativo dell'ente.

Attualmente, come evidenziato negli orientamenti applicativi dell'Aran AII 29 e AII 96, non esiste alcuna regola contrattuale che, per il caso di riduzione o soppressione di funzioni e posti di qualifica dirigenziale, consente di derogare al principio della irriducibilità delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, riconducibile alle particolari motivazioni ivi indicate.

La portata dei suddetti orientamenti applicativi è limitata, ovviamente, alle sole risorse legittimamente quantificate e utilizzate dagli enti nel rigoroso rispetto delle previsioni dell'art.26 del CCNL della dirigenza del 23.12.1999, tenendo conto della diversa natura e caratteristiche delle risorse derivanti dall'applicazione della richiamata disciplina contrattuale.

In buona sostanza, la irriducibilità si riferisce alle sole risorse derivanti dagli incrementi delle stesse disposti obbligatoriamente dai rinnovi dei contratti collettivi nazionali, nell'ambito delle disponibilità finanziarie a tal fine previste.

Tale garanzia, pertanto, non si estende anche a quegli ulteriori incrementi delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di natura variabile nel tempo e nell'entità che, in base alle diverse disposizioni del medesimo art.26 del CCNL del 23.12.1999, gli enti possono autonomamente disporre, di volta in volta, sulla base di una autonoma valutazione dei presupposti previsti dalla disciplina contrattuale.

Queste risorse, ove nell'anno successivo a quelle in cui sono state disposte, vengono a mancare i presupposti legittimanti non possono essere confermate e neppure l'ente può procedere ad un nuovo stanziamento delle stesse.

A titolo di esempio, si può richiamare la disciplina dell'art. 26, comma 3, del CCNL del 23.12.1999, per gli effetti collegati all'incremento della dotazione organica della dirigenza. In relazione a tale disciplina l'avviso dell'ARAN è nel senso che le risorse aggiuntive previste, ai sensi dell'art.26, comma 3, del CCNL del 23.12.1999, per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di nuove posizioni dirigenziali prima istituite e poi soppresse non possano essere confermate e stabilizzate, a far data dal venir meno delle stesse nell'ambito del modello organizzativo dell'ente.

Si tratta, infatti, di un incremento di natura eccezionale delle risorse che ha trovato la sua giustificazione esclusivamente nell'intervento organizzativo che ha portato ad un aumento del complessivo numero delle posizioni dirigenziali previsto dall'ordinamento dell'ente.

Pertanto, se vengono meno successivamente le posizioni dirigenziali cui esso si correla, non possono non venire meno anche le risorse di cui si tratta, altrimenti esse verrebbero confermate senza alcuna motivazione o giustificazione sul piano giuridico.

Ad analoghe conclusioni si perviene con riferimento al medesimo art.26, comma 3, del CCNL del 23.12.1999, che consente anche un adeguamento delle disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato in presenza di processi di riorganizzazione senza incrementi della dotazione organica che abbiano prodotto un effettivo accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza rispetto allo standard preesistente.

Pertanto, l'eventuale incremento dei valori della retribuzione di posizione deve essere correlato ad incrementi stabili dei servizi e delle competenze delle funzioni dirigenziali interessate, non sembrando sufficiente, a tal fine, solo la semplice ridefinizione del "peso" delle medesime funzioni. Tali risultati devono essere accertati secondo il vigente sistema dei controlli interni e solo in presenza di tale accertamento, l'ente può decidere un adeguamento delle disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. Naturalmente, detto adeguamento deve essere deciso nel rispetto dei vincoli posti dall'art. 48, comma 4, del D.Lgs.n.165 del 2001.

In proposito, gli orientamenti applicativi in materia hanno sempre evidenziato che solo se l'aumento delle risorse è correlato a reali, stabili e significativi incrementi dei servizi e, quindi, delle competenze e delle responsabilità delle funzioni dirigenziali interessate, lo stesso potrà essere confermato e consolidato anche negli anni successivi.

Si ritiene utile, poi, precisare anche quanto segue.

Innanzitutto, la ricostruzione fatta concerne esclusivamente la disciplina contrattuale.

Occorre, poi, anche evidenziare che la medesima ricostruzione della disciplina contrattuale si riferisce alla impossibilità della riduzione, ad iniziativa unilaterale del datore di lavoro pubblico, delle risorse storiche definite in base alle posizioni dirigenziali esistenti all'atto della costituzione.

Si può, invece, ritenere certamente possibile una riduzione delle risorse di cui si tratta solo sulla base di uno specifico accordo con le OO.SS. e quindi con il consenso espresso di queste ultime, accordo che non risulta mai essere stipulato da questo Ente.

Per ciò che attiene alla individuazione delle voci di finanziamento da ridurre, è evidente che una diminuzione percentuale delle risorse di cui all'art.26, comma 1, lett.a), del CCNL del 23.12.1999 produrrà effetti riduttivi permanenti nel tempo. Si tratta delle risorse storiche che derivano dalla corretta applicazione dei CCNL del passato e che si implementano per effetto dei rinnovi dei CCNL che si succedono nel tempo. Proprio in considerazione di questa loro natura di stabilità, le risorse di questa tipologia possono certamente essere utilizzate per il finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti.

E' evidente che a seguito della riduzione, le risorse di cui si tratta potranno essere incrementate di nuovo solo sulla base e nelle misure stabilite dai futuri CCNL.

Una riduzione delle risorse derivanti dalle altre fonti di alimentazione, previste dalle ulteriori lettere (b, c, e, f ed i) dell'art.26, comma 1, del CCNL del 23.12.1999, avrebbe effetti molto più circoscritti e limitati nel tempo.

Si tratta, infatti, di risorse che vengono quantificate, anno per anno, e che, proprio in considerazione della loro natura "variabile" possono essere destinate al solo finanziamento della retribuzione di risultato dei dirigenti.

Pertanto, una riduzione operata per un anno, potrebbe essere ripristinata nell'anno successivo, con scarsi effetti se l'intento perseguito è un decisivo intervento sull'ammontare complessivo delle risorse destinato al trattamento accessorio della dirigenza.

Per ciò che attiene alla decorrenza dell'eventuale riduzione, questa dipende dalla volontà delle parti e dalle fonti su cui si vuole incidere, tenendo conto degli utilizzi in atto o che sono già stati posti in essere alla data che si vuole fissare.

Relativamente al diverso aspetto, della esistenza cioè di uno specifico obbligo di riduzione delle risorse di cui si tratta derivante direttamente dalle norme di legge (obblighi di riduzione della spesa del personale sono stati previsti con carattere di generalità nelle leggi finanziarie) si ritiene che il tetto di spesa del 2016 possa essere riparametrato solo nel caso in cui il fondo costituito nel rigoroso rispetto delle previsioni dell'art.26 del CCNL della dirigenza del 23.12.1999 incrementato delle sole risorse derivanti dagli incrementi delle stesse disposti obbligatoriamente dai rinnovi dei contratti collettivi nazionali, nell'ambito delle disponibilità finanziarie a tal fine previste, sia stato negli anni successivi arbitrariamente ridotto in violazione alle norme contrattuali.

Finanziamento della retribuzione di posizione e risultato

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato annuale dei dirigenti sono costituite:

- da risorse "stabili";
- da incrementi contrattuali intervenuti nel periodo in oggetto;
- da risorse derivanti dall'attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti.

Il fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, è finanziato con oneri a carico dell'Amministrazione e al netto dei contributi, dalle somme di cui all'articolo 26 del CCNL 1998-2001 sottoscritto in data 23 dicembre 1999 e s.m.i.:

Risorse storiche consolidate :

CCNL 23 dicembre 1999, articolo 26, comma 1, lettera a)

L'importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 1998, secondo la disciplina del CCNL del 10 aprile 1996 e del CCNL del 27 febbraio 1997

Incrementi previsti dai vari CCNL non soggetti a discrezionalità (automatismi):

<p>CCNL 23 dicembre 1999, articolo 26, comma 1, lettera d)</p> <p>Un importo pari al 1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997 a decorrere dal 31 dicembre 1999 ed a valere per l'anno 2000, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati di inflazione, del trattamento economico della dirigenza, ecc.</p>
<p>CCNL 22 febbraio 2006, articolo 23, comma 1</p> <p>Incremento 520,00 euro annui per ciascuna funzione dirigenziale dal 01.01.2002</p>
<p>CCNL 22 febbraio 2006, articolo 23, comma 3</p> <p>Integrazione 1,66% monte salari annuo dirigenza del 2001 con decorrenza 01.01.2003</p>
<p>CCNL 14 maggio 2007, articolo 4, comma 1</p> <p>Incremento di 572,00 euro annui per ciascuna funzione dirigenziale dal 01.01.2004 ed incremento di 1.144,00 euro annui per ciascuna funzione dirigenziale dal 01.01.2005</p>
<p>CCNL 14 maggio 2007, articolo 4, comma 4</p> <p>A decorrere dal 31.12.2005 ed a valere per l'anno 2006, le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato sono ulteriormente incrementate di un importo pari allo 0,89% del monte salari anno 2003, per la quota relativa ai dirigenti</p>
<p>CCNL 22 febbraio 2010, art. 16, comma 1</p> <p>Incremento 478,40 euro annui per ciascuna funzione dirigenziale dal 1° gennaio 2007</p>
<p>CCNL 22 febbraio 2010, art. 16, comma 4</p> <p>Solo per l'anno 2007, le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato sono ulteriormente incrementate di un importo pari allo 1,39% del monte salari anno 2005, per la quota relativa ai dirigenti</p>
<p>CCNL 22 febbraio 2010, art. 16, comma 4</p>

<p>A decorrere dal 31 dicembre 2007, le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato sono ulteriormente incrementate di un importo pari allo 1,78% del monte salari anno 2005, per la quota relativa ai dirigenti</p>
<p>CCNL 3 agosto 2010, articolo 5, comma 1 Incremento 611,00 euro annui per ciascuna funzione dirigenziale dal 1° gennaio 2009</p>
<p>CCNL 3 agosto 2010, articolo 5, comma 4 A decorrere dal 1° gennaio 2009, le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato sono ulteriormente incrementate di un importo pari allo 0,73% del monte salari anno 2007, per la quota relativa ai dirigenti. Tali risorse possono essere confermate per gli anni successivi al 2009 e, sommandosi a quelle dell'art. 16, comma 4, del CCNL del 22 febbraio 2010, sono destinate al finanziamento della sola retribuzione di risultato.</p>
<p>CCNL 23 dicembre 1999, articolo 26, comma 1, lettera g) L'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità nonché quello del maturato economico di cui all'art. 35, comma 1, lett. b) del CCNL del 10.04.1996 dei dirigenti comunque cessati dal servizio a far data dal 1° gennaio 1998; tali risorse sono destinate alle finalità di cui all'art. 27 (Retribuzione di posizione)</p>
<p>CCNL 23 dicembre 1999, articolo 26, comma 1, lettera i) Le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 32 "<i>Onnicomprensività del trattamento economico</i>" (ad esempio eventuali incarichi aggiuntivi precedentemente conferiti a qualche dirigente)</p>
<p>CCNL 12 febbraio 2002, articoli 1 e 4 Riduzione di € 3.356,97 per ogni posizione dirigenziale (art. 1)</p>

Risorse variabili :

<p>CCNL 23 dicembre 1999, articolo 26, comma 2 Incremento dell'1,2% del monte salari anno 1997</p>
<p>Somme non utilizzate nell'anno precedente</p>

I valori della retribuzione di posizione e di risultato

Relativamente alla retribuzione di posizione del dirigente si deve ricordare che, come è noto, essa rappresenta una specifica voce retributiva che si collega alla complessità organizzativa ed all'insieme delle responsabilità gestionali, interne ed esterne, che caratterizzano ogni funzione dirigenziale prevista dall'ordinamento dell'ente, come valutate sulla base dei criteri autonomamente adottati dall'ente stesso.

Il valore della retribuzione di posizione di ciascuna funzione dirigenziale, fissato dall'ente entro i limiti minimo e massimo previsti dalla vigente contrattazione collettiva, ha quindi carattere squisitamente oggettivo, essendo legato esclusivamente alla valutazione dei contenuti della funzione dirigenziale; nessun rilievo, invece, assumono a tal fine i profili soggettivi (professionalità, esperienze e competenze) del dirigente cui è attribuita la titolarità della funzione dirigenziale.

A seguito della avvenuta graduazione delle funzioni (peso), pertanto, il valore di ciascuna posizione dirigenziale, proprio perché ancorato ai contenuti della stessa, non può che essere unico, preciso e fisso.

I valori della retribuzione di posizione di tutte le funzioni dirigenziali, sulla base della vigente disciplina contrattuale dell'istituto ed in coerenza con la natura dello stesso, possono essere modificati, in minus o in maius, solo a seguito di una nuova valutazione formale ed espressa dei contenuti delle stesse funzioni (diminuzione o arricchimento dei compiti e delle responsabilità di ciascuna posizione dirigenziale).

Per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, come anzi evidenziato, occorre fare riferimento, si ripete, alle risorse a tal fine disponibili, correttamente quantificate nel rigoroso rispetto delle previsioni dell'art.26 del CCNL del 23.12.1999, tenendo conto anche degli incrementi delle stesse recati direttamente dai successivi CCNL; tali risorse devono essere destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le diverse posizioni dirigenziali previste dal modello organizzativo dell'ente;

Spetta alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri generali per la distribuzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

Alla retribuzione di risultato non può comunque essere destinata una quota delle risorse effettivamente disponibili inferiore alla percentuale del 15%.

Nell'ambito della quota delle risorse effettivamente finalizzata al finanziamento della retribuzione di posizione, sarà possibile determinare, sulla base dei criteri di graduazione che l'ente adotta in via preventiva, l'effettivo ammontare possibile della retribuzione di posizione di ciascuna funzione dirigenziale.

Dirigente incaricato ad interim di ulteriori funzioni relative ad un posto di qualifica dirigenziale vacante (AII42 orientamenti applicativi aran).

Premesso che l'art.2, comma 3, del D.Lgs.165/2001 stabilisce che l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni da questi previste, mediante contratti individuali, riteniamo utile fornire i seguenti elementi di valutazione.

L'art.27, comma 9 del CCNL dell'area della dirigenza del 23.12.1999 prevede che *"le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno e quindi riassegnate al finanziamento della retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario successivo."*

Tale disposizione consente di utilizzare le risorse destinate al pagamento delle retribuzioni di posizione relative a posti di qualifica dirigenziale vacanti per valorizzare adeguatamente la retribuzione di risultato dei dirigenti che, in base alle previsioni del regolamento degli uffici e dei servizi, sono stati incaricati *ad interim* delle relative funzioni. Deve invece escludersi che ad un dirigente possano essere erogate due (o più) retribuzioni di posizione.

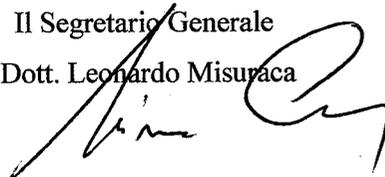
Solo nel caso in cui l'ente decida di non ricoprire, anche temporaneamente, un posto dirigenziale vacante in dotazione organica e non conferisca un incarico *ad interim* ad altro dirigente, le relative le risorse del fondo non utilizzate vanno considerate "economie di bilancio".

Conclusioni

Sulla scorta delle superiori argomentazioni si ritiene necessario effettuare delle verifiche in ordine alla corretta costituzione del Fondo per i Dirigenti al fine dell'eventuale allineamento delle scelte dell'ente con la disciplina contrattuale. Tanto al fine della corretta corresponsione della retribuzione di posizione e risultato in applicazione delle regole dettate dal vigente regolamento degli Uffici e dei Servizi, della corretta corresponsione di emolumenti nei casi di incarichi ad interim di ulteriori funzioni relative ad un posto di qualifica dirigenziale vacante e al fine di creare la disponibilità economica nell'ipotesi di copertura dei posti di qualifica dirigenziale.

Il Segretario Generale

Dott. Leonardo Misuraca

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Leonardo Misuraca', written over the typed name.