

Spett.le
Azienda Speciale
Ufficio d'Ambito Provincia di Sondrio
C.A. Direttore
Ing. Paolo Andrea Lombardi

Oggetto: Relazione sulla costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti

Con la presente si invia in allegato la relazione relativa alla costituzione del fondo dirigenti ai sensi del CCNL Regioni e Autonomie locali.

Restando a disposizione per eventuali chiarimenti, si porgono distinti saluti.

San Miniato, lì 8 marzo 2017

SELF

Dott.ssa Federica Caponi

SELF S.r.l.
Via IV Novembre, 57
56028 San Miniato (PI)
P. IVA e C.F. 02215860509

INDICE

1. Premessa	Pag. 3
2. Trattamento economico accessorio dei dirigenti: retribuzione di posizione	Pag. 4
3. Retribuzione di risultato	Pag. 7
4. Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato	Pag. 9
5. Utilizzo delle risorse del fondo	Pag. 11
6. Incarichi dirigenziali a tempo determinato	Pag. 14
7. Enti che istituiscono per la prima volta posti di qualifica dirigenziale	Pag. 15
8. Conclusioni	Pag. 16

1. Premessa

I dirigenti costituiscono una qualifica specifica nell'ambito delle P.A., distinta da quella degli altri lavoratori subordinati per quanto riguarda la disciplina legislativa e contrattuale applicabile.

Dal punto di vista normativo, il ruolo e le funzioni della dirigenza pubblica sono disciplinati dal Dlgs. n. 165/01 cd. Testo Unico del Pubblico impiego.

Diversamente dalla Pubblica amministrazione, l'azienda speciale, disciplinata dall'art. 114 del d.lgs. n. 267/2000, è un ente pubblico economico dotato di personalità giuridica e di autonomia imprenditoriale, chiamato a svolgere un'attività di rilevanza commerciale e appartenente alla classe degli enti strumentali.

Da ciò ne discende che i lavoratori di tali aziende non hanno lo status di dipendenti pubblici per cui la disciplina del rapporto di lavoro resta assoggettata alle norme di diritto comune.

La più importante conseguenza dell'esclusione dei dipendenti delle aziende speciali dal pubblico impiego è che tali dipendenti non sono assoggettati alle disposizioni del d.lgs. 165/2001 e del d.lgs. 150/2009 e a tutte le altre norme speciali regolanti il pubblico impiego.

Al contempo, nel caso in cui le aziende abbiano optato per l'applicazione del CCNL del comparto regioni e autonomie locali, occorre rilevare che tali disposizioni contrattuali devono essere applicate sia per la parte giuridica (ferie, permessi, ecc.) che quella economica (struttura retributiva, indennità, ecc.), mentre le altre parti, quale ad esempio quella disciplinare e del sistema delle relazioni sindacali, non possono essere applicate tout court, ma devono essere coordinate con le norme di diritto comune.

Le Aziende speciali disciplinano, in primo luogo attraverso lo statuto, la dirigenza con riferimento a tutte le materie che non sono oggetto di contrattazione collettiva.

La dirigenza delle Aziende speciali è articolata in base all'assetto organizzativo che la stessa Amministrazione intende seguire.

Dal punto di vista operativo questo comporta importanti conseguenze che devono essere ben valutate e tenute in considerazione.

L'inapplicabilità del d.lgs. 165/2001 comporta che l'azienda speciale non sia assoggettata alle norme in materia di dotazione organica e programmazione del fabbisogno, di verifica degli esuberi, di controllo sulla contrattazione decentrata, ecc.

L'inapplicabilità del d.lgs. 150/2009 comporta innanzi tutto che le regole sulla performance e sulla premialità non sono vincolate alle rigide disposizioni previste per le PA.

Tutto questo introduce delle evidenti semplificazioni nell'organizzazione e nella gestione del rapporto di lavoro dei dipendenti dell'azienda speciale, ma permane comunque la necessità che al fine di poter erogare legittimamente e correttamente la parte variabile della retribuzione sia disciplinato un sistema di valutazione adeguato all'organizzazione aziendale.

Individuato il contesto di riferimento giuridico generale del personale delle aziende speciali, di seguito viene riportata la disciplina applicabile alla dirigenza di tali enti, nel caso in cui sia adottata la disciplina del CCNL Regioni e Autonomie Locali.

2. Trattamento economico accessorio dei dirigenti: retribuzione di posizione

Il trattamento economico accessorio della dirigenza è costituito dalle due distinte voci della retribuzione di posizione e di quella di risultato, così come indicato dall'articolo 33 del CCNL 10/04/1996.

La retribuzione di posizione 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.

La valorizzazione delle diverse posizioni dirigenziali avviene nel rispetto dei seguenti limiti:

- entità delle risorse finanziarie disponibili in un apposito fondo specificamente costituito.
- valore minimo e massimo che tale indennità può avere.

In particolare, dal punto di vista economico l'art. 5 del Ccnl. 3 agosto 2010 ha previsto che la retribuzione di posizione possa variare da un minimo € 11.533,17 ad un massimo di € 45.102,87, con possibilità di superamento di tale limite massimo per gli Enti del Comparto che abbiano

strutture complesse e che dispongano delle risorse finanziarie (art. 27, comma 5, Ccnl. 23 dicembre 1999, come modificato dall'art. 24 Ccnl. 22 febbraio 2006).

Tenuto conto di tali vincoli, l'effettiva valorizzazione economica della posizione dirigenziale avviene attraverso un processo di valutazione delle posizioni, definito autonomamente dagli Enti, che dovrà tenere conto della complessità organizzativa e delle responsabilità gestionali interne ed esterne di ogni posizione.

Il valore della retribuzione di posizione di ciascuna funzione dirigenziale ha quindi carattere squisitamente oggettivo, essendo legato esclusivamente alla valutazione dei contenuti della funzione dirigenziale. A tal fine, nessun rilievo assumono i profili soggettivi (professionalità, esperienze e competenze) del dirigente cui è attribuita la titolarità della funzione dirigenziale.

Per tale ragione, a seguito dell'avvenuta "pesatura", il valore di ciascuna posizione dirigenziale, proprio perché ancorato ai contenuti della stessa, non può che essere unico, preciso e fisso.

L'entità della retribuzione di posizione di tutte le funzioni dirigenziali 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).

L'effettiva quantificazione delle diverse posizioni dirigenziali, quindi, può essere effettuata secondo il seguente procedimento:

- a) istituzione delle posizioni dirigenziali;
- b) graduazione delle posizioni dirigenziali (art. 27, Ccnl. 23 dicembre 1999), tenendo conto dei parametri correlati alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne;
- c) attribuzione ad ogni posizione dirigenziale di un valore economico nel rispetto dei limiti massimi e minimi previsti dal contratto e del monte spesa complessivo.

Al fine della corretta quantificazione delle risorse finanziarie necessarie alla retribuzione dei dirigenti, devono essere considerate le posizioni dirigenziali previste in dotazione organica, indipendentemente dal fatto che esse siano o meno vacanti, in quanto in caso contrario, l'Ente potrebbe non aver previsto in bilancio (quindi, non avere a disposizione) le risorse necessarie per

retribuire i dirigenti neo assunti, che andranno a coprire i posti previsti in dotazione organica (Aran Orientamenti applicativi All36).

L'Azienda, pertanto ha l'obbligo di graduare la misura della retribuzione di posizione al rilievo degli incarichi conferiti ai singoli dirigenti.

A tal fine, devono essere preventivamente determinati dei criteri di carattere generale.

Tale scelta deve essere effettuata con apposito atto da parte del CDA su cui, come relazioni sindacali, si deve dare luogo alla informazione preventiva ai soggetti sindacali e, a richiesta, alla concertazione.

L'azienda ha ampio spazio di autonomia nella determinazione dei criteri, limitandosi la contrattazione collettiva nazionale di lavoro a dettare principi assai ampi, quali la «collocazione della struttura, la complessità organizzativa, le responsabilità gestionali interne ed esterne».

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.

In sede di pesatura delle posizioni dirigenziali, quindi, l'intero importo annuo destinato alla retribuzione di posizione deve essere utilizzato per la determinazione dei singoli valori. Ogni posizione ha un valore numerico di ponderazione.

L'importo disponibile deve essere diviso per la somma di tutti i punteggi e si ottiene il valore di ogni punto. Poi si moltiplica questo valore per il punteggio di ogni funzione e si determina la retribuzione di posizione.

In questo modo non è proprio possibile che risulti non utilizzata una parte della somma disponibile.

Se l'ente procede ad una nuova ponderazione delle posizioni il risultato complessivo (l'ammontare delle risorse a disposizione), normalmente, non dovrebbe cambiare, pur potendo cambiare i singoli valori.

Infatti, se la ripartizione delle risorse disponibili, fatta sulla base dei criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa, ha destinato un determinato ammontare alla retribuzione di posizione, questa quota di risorse non può che essere integralmente destinata a tale specifica finalità.

Rispetto alla generale disciplina dell'istituto retributivo in esame, la previsione dell'art.27, comma 9, del CCNL del 23.12.1999, secondo cui "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" ha carattere particolare e residuale.

Essa, infatti, trova applicazione solo nell'ipotesi in cui, per qualche motivo occasionale, una parte delle risorse destinate alla retribuzione di posizione non è stata effettivamente utilizzata nell'anno di riferimento (come ad esempio di un posto di qualifica dirigenziale che si è liberato nel corso di un anno e non è stato ricoperto nel corso del medesimo anno).

Conseguentemente, non può essere invocato in caso di nuova graduazione delle funzioni dirigenziali con più ridotti importi della retribuzione di posizione, salvo che nei confronti dell'ente non venga prevista una riduzione delle proprie funzioni istituzionali.

Un diverso comportamento dell'ente potrebbe determinare l'avvio di un contenzioso per la violazione delle regole contrattuali;

3. Retribuzione di risultato

L'indennità di risultato costituisce una retribuzione variabile finalizzata ad orientare i dirigenti ai risultati e, di conseguenza, è legata al grado di raggiungimento degli obiettivi predefiniti e/o dei livelli di prestazione effettivamente dimostrati.

Spetta ai singoli Enti stabilire i criteri per l'attribuzione annuale della retribuzione di risultato e per la quantificazione dei relativi valori economici.

La decisione dell'Ente relativa alla definizione e valorizzazione delle posizioni dirigenziali deve essere formalizzata mediante un atto di indirizzo o contratto di diritto privato, adottato con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro.

L'atto in cui sono regolamentati i criteri generali di "pesatura" è oggetto di concertazione con le parti sindacali.

Il Ccnl. 23 dicembre 1999, all'art. 29 ha stabilito alcuni parametri che devono essere obbligatoriamente rispettati dagli Enti, sia nella fase di concertazione che in quella di elaborazione dell'atto di indirizzo.

Le regole previste nel citato Ccnl. intendono salvaguardare la corretta erogazione della retribuzione di risultato che può essere corrisposta ai dirigenti alle seguenti condizioni:

- definizione degli obiettivi annuali da parte degli organi di vertice;
- verifica positiva e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con gli obiettivi assegnati;
- utilizzo coerente delle risultanze dei sistemi di valutazione autonomamente adottato dagli Enti.
- valutazione del direttore, da parte dell'organismo di controllo appositamente individuato.

Relativamente alla determinazione degli obiettivi, l'Azienda speciale non è tenuta all'adozione del piano della performance, disciplinato dall'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, cui sono chiamati gli enti locali in sede di approvazione del PEG, ai sensi dell'articolo 169 Tuel.

Per l'individuazione degli obiettivi, su cui misurare la prestazione del Direttore e dei dipendenti, l'Azienda farà riferimento agli strumenti di programmazione ordinariamente previsti dalla legge (art. 114 Tuel) e dallo statuto.

A tal fine, gli Enti devono costituire e attivare i servizi di controllo interno e i sistemi valutazione dei risultati dei dirigenti.

Relativamente alla misura delle risorse da destinare alla retribuzione di risultato, il Contratto ha stabilito che questa non possa essere inferiore al 15% del valore delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione accessoria, ex art. 28 Ccnl. 23 dicembre 1999).

Tale percentuale deve intendersi come una misura minima, che può essere incrementata, anche in base alle economie del fondo (Aran Orientamenti Applicativi AII47).

E' necessario ricordare che la retribuzione di risultato non è direttamente collegata alla presenza in servizio.

Si tratta, infatti, di un emolumento da corrispondere solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione di cui all'art. 23 del Ccnl. 10 aprile 1996.

Pertanto, l'Ente deve comunque procedere alla valutazione annuale dei risultati conseguiti dal dirigente, anche se è ragionevole presumere che lunghi periodi di assenza incidano negativamente su tale aspetto.

Solo dopo tale valutazione si potrà determinare l'eventuale conseguente riduzione del compenso da corrispondere, fino ad annullarlo, quando i risultati conseguiti non siano apprezzabili (Aran Orientamenti Applicativi AII49)

4. Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

La retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti è finanziata attraverso la costituzione di appositi fondi, la cui regolamentazione è demandata alla contrattazione collettiva.

Il Ccnl. 23 dicembre 1999 disciplina le regole fondamentali per la corretta quantificazione di tale fondo.

In particolare, l'art. 26 di tale contratto ha stabilito che a decorrere dal 1999 per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti deve farsi riferimento ai seguenti importi:

- a) alle somme complessivamente destinate al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 1998, secondo la disciplina del Ccnl. 10 aprile 1996 e del Ccnl. 27 febbraio 1997;
- b) alle somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della Legge n. 449/97 (contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, convenzioni, contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, come indicato nel Ccnl. 1 aprile 1999 per il personale non dirigente);
- c) ai risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del Dlgs. n. 29/93 (oggi Dlgs. n. 165/01);

- d) a un importo pari all'1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997 a decorrere dal 31 dicembre 1999 e a valere per l'anno 2000, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati di inflazione, del trattamento economico della dirigenza eccedente quello tabellare e l'indennità integrativa speciale.
- e) alle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione della dirigenza;
- f) alle somme connesse al trattamento incentivante del personale dirigenziale trasferito agli Enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni;
- g) all'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità, nonché quello del maturato economico di cui all'art. 35, comma i, lett. b) del Ccnl. 10 aprile 1996 dei dirigenti, comunque cessati dal servizio a far data dal 1° gennaio 1998;
- h) alle risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 32 del Ccnl. 23 dicembre 1999 relative alle somme acquisite dagli Enti a seguito dell'adeguamento dei rispettivi ordinamenti al principio di omnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti di cui all'art. 24, comma 3, del Dlgs. n. 165/01.

In analogia a quanto previsto per il fondo del personale dipendente, anche per il fondo dei dirigenti è prevista la possibilità, ai sensi dell'art. 26, comma 2, del citato Ccnl., ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, di integrare, dall'anno 1999, le risorse del fondo sino ad un importo massimo dell'1,2% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997.

Tale disciplina non trova applicazione nei confronti degli Enti locali in situazione di dissesto o di deficit strutturale, per i quali non sia intervenuta l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

Ai sensi dell'art. 26, comma 3, Ccnl. 23 dicembre 1999, in analogia a quanto previsto dall'art. 15, comma 5, del Ccnl. 1° aprile 1999 personale non dirigente, in caso di:

- attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'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;

- incremento stabile delle relative dotazioni organiche,

gli Enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale delle assunzioni, possono valutare anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali, direttamente coinvolte nelle nuove attività, individuandone la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio, con conseguente adeguamento delle disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

Gli Enti possono integrare tali risorse con una quota non superiore al 6% del minore importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile di posti di organico della qualifica dirigenziale (art. 26, comma 5, Ccnl. 23 dicembre 1999).

Il citato Ccnl. stabilisce inoltre che le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti devono essere integralmente utilizzate.

Eventuali risorse, che a consuntivo risultassero ancora disponibili, dovranno essere temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa allo stesso anno e quindi riassegnate al finanziamento della retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario successivo.

5. Utilizzo delle risorse del fondo

Le risorse di cui dall'art. 26, comma 1, del Ccnl. 23 dicembre 1999, destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato, devono essere integralmente utilizzate a prescindere dalla situazione di totale o parziale copertura dei posti di dirigente previsti in dotazione organica.

L'art. 27, comma 1, del Ccnl. 23 dicembre 1999 infatti ha previsto che gli Enti debbano determinare i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto dei parametri indicati, connessi alla collocazione della struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne e esterne.

Secondo l'interpretazione letterale delle disposizioni richiamate è evidente che il fondo deve essere ripartito su tutte le posizioni previste nell'assetto organizzativo dell'Ente e quindi anche su quelle momentaneamente prive di titolare, le quali potrebbero essere "coperte" in ogni momento (con la necessità di corrispondere al dirigente la relativa retribuzione di posizione).

L'importo dell'indennità di posizione è strettamente collegato al risultato del processo di graduazione delle funzioni che l'Ente è tenuto ad adempiere ai sensi dell'art. 27 comma 1, del Ccnl. 23 dicembre 1999.

Nel caso in cui le risorse destinate all'indennità di posizione delle funzioni dirigenziali risultassero inutilizzate, come ad esempio nel caso di funzioni dirigenziali vacanti per assenza dei titolari, trova applicazione l'art. 27, comma 9, del Ccnl. 23 dicembre 1999, che consente di utilizzare le medesime risorse come retribuzione di risultato (per i dirigenti in servizio) per l'anno di riferimento.

Tali risorse torneranno nuovamente a finanziare la retribuzione di posizione nell'anno successivo (Aran, Orientamenti Applicativi AII36).

Conseguentemente, l'applicazione di tale disposizione non potrebbe essere utilizzata in caso di nuova graduazione delle funzioni dirigenziali con più ridotti importi della retribuzione di posizione, salvo che nei confronti dell'ente non venga prevista una riduzione delle proprie funzioni istituzionali.

In tal caso l'ente, a seguito della nuova graduazione delle funzioni dirigenziali e del minore importo riconosciuto del valore della retribuzione di posizione delle stesse, potrebbe valutare una rivisitazione della originaria ripartizione delle risorse tra retribuzione di posizione e di risultato, in modo da destinare a quest'ultima voce retributiva le risorse non più utili per la prima.

In tal modo, una volta modificata formalmente ed espressamente l'entità complessiva delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, non si pone alcun problema di residui da utilizzare negli anni successivi.

Pertanto, in conclusione, si rileva che, in presenza di particolari esigenze, opportunamente motivate ed evidenziate, l'ente certamente potrebbe procedere ad una rivisitazione complessiva

dei valori della retribuzione di posizione di tutte le funzioni dirigenziali sulla base dei medesimi criteri e metodologie di graduazione che sono stati utilizzati per la loro precedente definizione.

Le risorse “tagliate” alla retribuzione di posizione delle funzioni non potrebbero essere considerate economie.

Infatti, nessuna norma contrattuale o legale impone la riduzione delle risorse destinate alla contrattazione integrativa di un importo corrispondente a quelle di cui si tratta.

Queste, infatti, restano acquisite tra quelle destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, di cui all’art.26 del CCNL del 23.12.1999, con conseguente, esclusiva possibile destinazione alla sola retribuzione di risultato, nei termini sopra descritti.

Pertanto, le risorse effettivamente disponibili, ai sensi dell’art.26 del CCNL del 23.12.1999, non possono non essere utilizzate, annualmente, per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza.

Tuttavia, come chiarito dall’Aran (nota Prot. 18248/2015) le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato eventualmente non spese non possono essere riportate in aumento nel fondo dell’anno successivo.

L’Agenzia ha chiarito che i risparmi nell’erogazione della retribuzione di risultato per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi nell’anno di riferimento non possono legittimare l’applicazione dell’articolo articolo 28, comma 2 secondo cui “Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell’anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell’anno successivo”.

In situazioni di questo genere le risorse, non erogate, non possano essere in alcun modo utilizzate. Tali somme, infatti, erano finalizzate al pagamento della retribuzione di risultato di un determinato anno in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Ove questi obiettivi non siano raggiunti (in tutto o in parte) e, quindi, la retribuzione di risultato non sia erogata interamente, le somme rimanenti non possono che divenire economie di bilancio, tornando nella disponibilità dell’ente.

6. Incarichi dirigenziali a tempo determinato

In merito al corretto finanziamento degli oneri derivanti dall'affidamento di un incarico dirigenziale a tempo determinato si prospetta una doppia alternativa:

- decurtazione del fondo
- pagamento del neo-assunto con le risorse del fondo.

Circa la prima possibilità l'Aran ha chiarito che le risorse relative a posti in organico di qualifica dirigenziale coperti da un dirigente con contratto a termine sono risparmiate dall'Ente e tornano a far parte delle risorse di bilancio.

Conseguentemente, esse possono essere utilizzate per coprire, a carico del bilancio dell'Ente, gli oneri derivanti dalla stipula del contratto con il dirigente a termine (per la quota corrispondente alla retribuzione di posizione), salvo ritornare nelle disponibilità dell'art. 27 del Ccnl. 23 dicembre 1999 nel caso di estinzione del rapporto a termine (Aran Orientamenti Applicativi AII40).

Tale interpretazione si fonda sulla circostanza che, diversamente ritenendo, per il medesimo posto coperto con un dirigente con contratto a termine, l'Ente verrebbe a sostenere un doppio onere, corrispondente alle risorse:

- previste per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato del posto vacante, che, in applicazione dell'art. 27, comma 9, del Ccnl. 23 dicembre 1999 verrebbero temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa all'anno della vacanza degli altri dirigenti in servizio;
- necessarie per finanziare la retribuzione di posizione e di risultato del dirigente assunto con contratto a termine sul posto vacante.

Secondo l'Aran, quindi, le risorse del fondo ex art. 26 del Ccnl. 23 dicembre 1999 possono essere utilizzate solo per finanziare l'indennità di posizione e quella di risultato dei dirigenti assunti a tempo indeterminato e non per quelli assunti con contratto a tempo determinato.

Il fondo di cui al citato art. 26 in caso di copertura di un posto dirigenziale vacante con un contratto a tempo determinato deve essere decurtato e tali somme tornano a far parte delle risorse di bilancio (Aran orientamenti applicativi All40).

E' ovvio che ad analogo risultato, in termini di utilizzo di risorse, si perviene ove il fondo non sia decurtato ma sullo stesso si faccia gravare anche l'accessorio del dirigente assunto con contratto a termine. Da qui la doppia alternativa cui si accennava in precedenza.

In tal caso, dunque, per finanziare la componente accessoria (posizione e risultato) dello stipendio spettante a tali soggetti l'ente dovrà attingere al fondo di cui all'art. 26 del CCNL 23/12/1999.

Nel caso dell'Ufficio d'Ambito, considerata l'unica figura dirigenziale rivestita dal direttore come incarico a termine, può essere valutato di finanziare la retribuzione accessoria direttamente a carico del bilancio.

7. Enti che istituiscono per la prima volta posti di qualifica dirigenziale

Gli Enti di nuova istituzione o quelli che istituiscono per la prima volta posti di qualifica dirigenziale nella dotazione organica, sono vincolati al rispetto di quanto previsto dal ccnl. 23 dicembre 1999.

Per quanto riguarda le concrete modalità operative che tali Enti devono seguire per la corretta quantificazione del fondo per la retribuzione dell'indennità di posizione e risultato dei dirigenti, nel momento in cui istituisca per la prima volta, nella dotazione organica, posti di qualifica dirigenziale, è necessario ricordare quanto chiarito dall'Aran in numerose risposte a quesiti.

L'Agenzia ha precisato che per la determinazione dell'ammontare delle risorse da destinare al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art. 26 del Ccnl. del 23 dicembre 1999, trova applicazione il **comma 3** di tale disposizione contrattuale, che impone agli Enti di adeguare in via prioritaria le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di posizione e risultato dei dirigenti al valore minimo degli importi della retribuzione di posizione.

Tale disposizione è applicabile sia in caso di incremento stabile della dotazione organica della dirigenza, che in caso di Enti di nuova istituzione, che in caso di Enti che istituiscano per la prima volta, nella dotazione organica, posti di qualifica dirigenziale (Aran, Orientamenti Applicativi AII28).

Secondo l’Aran, l’ente deve procedere, in primo luogo, a *“valutare l’entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri collegati ai posti di qualifica dirigenziale di nuova istituzione e dovrà individuarne la relativa copertura nell’ambito delle capacità di bilancio, con conseguente costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato”*.

Per quanto riguarda le modalità per la determinazione dei maggiori oneri, l’Aran ha chiarito che devono essere presi *“a confronto un insieme di enti di equivalente livello organizzativo, come consistenza di personale della qualifica dirigenziale, ricavando, dalla analisi dei fondi degli stessi enti, un valore medio unitario delle risorse che compongono il relativo finanziamento. Questo valore, rapportato al numero dei posti di qualifica dirigenziale di nuova istituzione, dovrebbe consentire di quantificare il primo importo del fondo ex art. 26”*.

Una volta effettuato tale raffronto, l’Agenzia ha chiarito che appare opportuna *“una corretta e completa informazione alle OO.SS. sul percorso che l’Ente intende attuare”* (Aran, Orientamenti Applicativi AII28).

A tal proposito, è stato effettuato un raffronto sia con i dirigenti della Provincia di Sondrio, sia con gli altri Uffici d’ambito della Regione Lombardia, rappresentato nella tabella riportata a pag. 16 (I dati sono stati estrapolati dai siti istituzionali di tali enti e si riferiscono agli anni 2013-2015):

8. Conclusioni

Alla luce delle considerazioni sopra effettuate, la valutazione che l’ente è chiamato a compiere con riguardo alla dirigenza deve necessariamente tener conto di quanto precedentemente indicato al paragrafo 5 relativamente al caso dell’ente di nuova istituzione.

Pertanto, ai fini della determinazione degli oneri da sostenere relativamente alla dirigenza, come chiarito dall’Aran, devono essere presi *“a confronto un insieme di enti di equivalente livello organizzativo, come consistenza di personale della qualifica dirigenziale, ricavando, dalla analisi dei fondi*

degli stessi enti, un valore medio unitario delle risorse che compongono il relativo finanziamento. Questo valore, rapportato al numero dei posti di qualifica dirigenziale di nuova istituzione, dovrebbe consentire di quantificare il primo importo del fondo ex art. 26”.

In proposito, riportiamo la tabella elaborata in applicazione del suddetto orientamento dell’Aran al fine di proporre un quadro di raffronto utile ai fini della determinazione del trattamento economico accessorio del direttore:



Servizi e Formazione per gli Enti Locali

ENTE	Popolazione	Superficie km ²	Numero Comuni	N. DIP +P.O.	N. DIR	retribuzione annua	MEDIA INDENNITA' POSIZIONE ATTRIBUITA	MEDIA INDENNITA' RISULTATO ATTRIBUITA	INDENNITA' AD PERSONAM	CCNL
Provincia Sondrio	181.712	3.195,76	77		3		32.944,00	19.159,14		RAL
Ato Bergamo	1.108.298	2.745,94	242	4	1	98.000				CONFSERVIZI
Ato Brescia	1.264.105	4.785,62	205	6	1		45.102,87	25.000,00		RAL
Ato Como	599.654	1.279,04	151	8	1		16.870,00	2.530,00		RAL
Ato Cremona	360.444	1.770,46	115	8+1				20.000		RAL
Ato Lecco	339.254	814,58	88	4					21.689,07	RAL
Ato Lodi	229.413	782,99	61	3	1		40.089,40	7.000,00		RAL
Ato Mantova	412.868	2.341,44	69	2	1		36.195,89	10.858,77		RAL
Ato Milano	3.208.509	1.575,65	134			88.626,00	DI CUI 43.000,00	12.900,00		RAL
Ato Monza Brianza	866.076	405,41	55	12+2	1	DIRIGENTE PROVINCIA	0	0	0	RAL
Ato Pavia	547.926	2.968,64	188	11+2			21.000,00	19.500,00		RAL
Ato Varese	890.090	1.198,11	139	4	1	50.000,00			15.000	RAL

SELF S.r.l. - Agenzia Formativa

Via IV Novembre, 57 - 56028 San Miniato, tel. 0571/418873- fax 0571/1826507

email: info@self-entilocali.it, self@pec.self-entilocali.it, www.self-entilocali.it, P.Iva e C/F 02215860509

In base ai dati sopra indicati, riportanti alcuni indicatori inerenti il contesto territoriale e organizzativo di riferimento e il trattamento economico dei dirigenti della Provincia di Sondrio e dei direttori degli Uffici d'ambito presenti nella Regione Lombardia (che, ad eccezione di Bergamo, applicano tutti il CCNL Regioni e Autonomie Locali - RAL), si rimandano all'Ente le relative valutazioni circa l'individuazione il parametro di riferimento ritenuto più adeguato rispetto a quello dell'Ufficio d'Ambito della Provincia di Sondrio ai fini della determinazione del trattamento accessorio per l'incarico di Direttore.