

Le modalità di utilizzo del fondo per le risorse decentrate

Costituzione ed utilizzazione

21 luglio 2017

Arturo Bianco



Indice

- **La ripartizione del fondo**
- **Le progressioni orizzontali**
- **Le posizioni organizzative ed alte professionalità**
- **L'incentivazione delle performance**
- **La indennità di turno**
- **La indennità di specifiche responsabilità**
- **Le altre indennità**
- **La costituzione del fondo per le risorse decentrate**
La incentivazione delle funzioni tecniche



La ripartizione del fondo

- Materia riservata esclusivamente alla contrattazione decentrata
- Possibilità di dare luogo alla deliberazione unilaterale in luogo della contrattazione decentrata: le novità del D.Lgs. n. 75/2017
- La destinazione della quota prevalente del fondo di parte variabile alla incentivazione della performance organizzativa
- Il divieto di erogazione in assenza di contrattazione: le indicazioni Aran e la sentenza del giudice del lavoro di Cagliari del 2006
- La ultrattività dei contratti decentrati



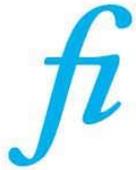
Le progressioni orizzontali/1

- Le novità del D.Lgs. n. 75/2017: materia sulla quale i contratti collettivi non devono dare applicazione ai principi dettati dal legislatore
- I principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009: la selezione meritocratica e la destinazione ad una quota limitata di dipendenti
- Il vincolo del finanziamento permanente a carico della parte stabile del fondo
- Il cd differenziale: le dichiarazioni congiunte e la mancata applicazione da parte della maggioranza dei comuni



Le progressioni orizzontali/2

- La decorrenza non deve eccedere il giorno 1 gennaio dell'anno in cui le relative procedure sono concluse
- Conseguenza delle indicazioni sulla decadenza: utilizzare gli esiti delle valutazioni dell'anno in corso rende impossibile le stesse
- Il vincolo contrattuale: almeno 2 anni di anzianità nella posizione (non necessariamente presso lo stesso ente)
- Le progressioni effettuate negli anni dal 2011 al 2014: le conseguenze sul trattamento economico



Le posizioni organizzative/1

- Attualmente finanziate dal fondo, parte stabile, negli enti con dirigenti e dal bilancio negli enti senza dirigenti
- Negli enti senza dirigenti si deve applicare il tetto del salario accessorio: non superare quanto previsto allo stesso titolo nel 2016, possibilità di effettuare compensazioni con il fondo
- Negli enti con dirigenti assenza di uno specifico tetto: si applica quello complessivo del fondo
- Criteri di conferimento, di pesatura e di valutazione: oggetto di informazione preventiva e a richiesta di concertazione, ove ancora valida



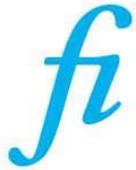
Le posizioni organizzative/2

- In modo prevalente si ritiene che negli enti con dirigenti la quantità di risorse da destinare a questo istituto sia oggetto di contrattazione
- Necessità di applicare criteri di pesatura
- Anche il finanziamento della indennità di risultato è a carico della parte stabile del fondo
- Il 10% della retribuzione di posizione è la quota minima obbligatoria per la indennità di risultato: applicazione di tale principio anche nel caso di incentivazione delle funzioni tecniche



Le alte professionalità

- Finanziamento con lo 0,2% del monte salari 2001
- Da chiarire se finanziamento integrale
- Queste risorse non possono essere destinate ad altro istituto
- Requisiti soggettivi
- Caratteristiche
- Utilizzabilità anche negli enti senza dirigenti
- Si deve ritenere possibile la nuova istituzione, anche nel caso in cui determini un aumento degli oneri



La incentivazione delle performance/1

- Condizioni essenziali: assegnazione degli obiettivi, sistema di valutazione, attestazione del grado di raggiungimento, valutazione
- Gli obiettivi devono essere assegnati preventivamente; in caso contrario può forse maturare il risarcimento dei danni da perdita di chance
- Le caratteristiche minime degli obiettivi sono fissate dal legislatore (D.Lgs. n. 150/2009 come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017)
- Il carattere sfidante



La incentivazione della performance/2

- La misurabilità
- Gli effetti esterni
- Il collegamento con il bilancio
- Il collegamento con il DUP, il bilancio di mandato e gli altri strumenti di programmazione
- La indicazione di alcuni degli stessi da parte della Funzione Pubblica
- La produttività destinata a tutto il personale
- La produttività destinata a singoli dipendenti e/o gruppi di dipendenti



La incentivazione della performance/3

- La quantificazione complessiva e la ripartizione tra le varie forme spetta al contratto collettivo decentrato integrativo
- La individuazione dei vari progetti e/o obiettivi spetta all'ente
- La necessità della attestazione da parte dell'OIV, nucleo e/o servizio di controllo interno del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati
- Il sistema di valutazione deve essere adeguato ai principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, per come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017



La incentivazione della performance/4

- Superamento del vincolo per cui deve essere destinata a questa indennità la parte prevalente del trattamento accessorio
- Alla performance organizzativa deve essere destinata la parte prevalente della parte variabile del fondo
- Maturazione di responsabilità per la violazione di questi vincoli
- Maturazione di responsabilità per la erogazione sulla base di criteri automatici, quali l'inquadramento
- Il riferimento alla presenza



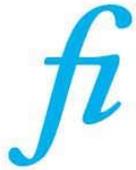
La indennità di turno

- Materia disciplinata integralmente dai contratti nazionali
- Necessità di un orario di servizio di almeno 10 ore al giorno
- Orario di servizio continuo
- Necessità della periodica alternanza tra i vari turni nel corso del mese
- La remunerazione delle attività svolte durante le festività infrasettimanali: le differenti posizioni



La indennità per specifiche responsabilità

- Materia ampiamente rimessa alla contrattazione decentrata
- Possibili destinatari: categorie D, C e B, scelta del contratto decentrato tra le varie categorie
- Requisito da fissare in contrattazione decentrata: la nozione di specifiche responsabilità
- Remunerazione tra 1.000 e 2.500 euro annui, possibile ricorso alla pesatura
- Definizione della disciplina in caso di assenze



Le altre indennità

- La indennità di disagio: non alle categorie, non in modo indifferenziato, superamento del vincolo Aran al tetto non superiore alla indennità di rischio
- Indennità di rischio: misura stabilita dal CCNL, definizione da parte della contrattazione decentrata delle fattispecie
- Indennità di maneggio valori: rinvio alla contrattazione decentrata della misura
- Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge



La costituzione del fondo per le risorse decentrate

- Il vincolo del D.Lgs. n. 75/2017: a partire dal 2017 non si deve superare il tetto complessivo del fondo del 2016, con contestuale abrogazione del comma 236 della legge n. 208/2015
- *Pietose bugie sulla motivazione?*
- Applicazione per tutto il 2017
- A partire dal 2017 non influisce il numero dei dipendenti e/o dirigenti in servizio
- Attenzione: nella determinazione dei tagli per la diminuzione del personale in servizio nel 2016 tenere conto del personale assumibile (RGS n. 19/2017)
- Necessità in tutti gli eni della certificazione da parte dei revisori, anche del fondo per i dirigenti, a prescindere dal loro numero



Incentivazione delle funzioni tecniche e tetto del fondo

- Per la deliberazione della sezione autonomie 7/2017 inclusione dei compensi di cui all'articolo 113, comma 2, del D.Lgs. n. 50/2016 nel tetto del fondo
- Dubbi sollevati dalla deliberazione della sezione Liguria della Corte dei Conti n. 58/2017
- Stesso tema per la inclusione nel tetto della spesa del personale
- Possibili effetti negativi
- Iniziativa Anci
- Nelle more: congelamento in una apposita sezione
- Si ricordano i vincoli della istituzione del direttore dell'esecuzione e della approvazione del regolamento

Grazie per l'attenzione

Arturo Bianco

dott.arturobianco@gmail.com

**I materiali saranno disponibili su:
www.fondazioneifel.it/formazione**



@Formazioneifel



Facebook



Youtube