

Quotidiano

# Enti Locali & Pa

Stampa

Chiudi

28 Giu 2018

## I progetti-obiettivo nel nuovo contratto delle Funzioni locali

di Luca Tamassia e Angelo Maria Savazzi

Il nuovo contratto nazionale delle Funzioni locali pone gli enti di fronte al dilemma circa la possibilità di attivare i cosiddetti «progetti-obiettivo» che nel Ccnl dell'1° aprile 1999 potevano essere finanziati con il ricorso a risorse variabili (articolo 15, comma 5).

Il tema è attuale, considerato che il nuovo Ccnl è pienamente vigente e non è escluso che gli enti avessero già avviato le procedure per l'attivazione di tali tipologie di incentivi anche per il 2018.

Per cercare di fornire qualche elemento utile alle amministrazioni è opportuno ripercorrere, brevemente, le condizioni ed il contesto che ne consentivano l'attivazione nel pregresso sistema contrattuale, tenendo ben presente che l'alimentazione della parte variabile del fondo, di cui al citato art. 15, comma 5, e l'utilizzo delle relative risorse attraverso tali forme di incentivazione sono stati sovente oggetto di rilievi da parte dei servizi ispettivi del Mef e oggetto di condanne per danno erariale da parte delle sezioni giurisdizionali della Corte di Conti. In particolare gli incrementi del fondo dovevano necessariamente essere finalizzati al miglioramento o al potenziamento di servizi e i miglioramenti attesi dai progetti finanziati con tali risorse non potevano essere generici, indeterminati e funzionali ad obiettivi generici ed approssimativi (come, per esempio, la generica previsione di *“migliorare l'efficienza degli uffici”*).

L'art. 17, comma 1, del Ccnl 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del Ccnl 22.1.2004 e dall'art. 7 del Ccnl 9.5.2006, prevedeva, esplicitamente, l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 15 per finanziarie *“progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati”* ed il successivo comma 2 prevedeva che le medesime risorse potessero, tra l'altro, essere finalizzate ad *“erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione”*.

La validazione dei risultati dei cd “progetti-obiettivo” doveva avvenire secondo quanto previsto dall'art. 18 del Ccnl 1° aprile 1999, così come modificato dall'art. 36 del CCNL 22 gennaio 2004; quest'ultimo articolo, infatti, al comma 3 stabilisce che la *“valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno”*; tale ultimo inciso andava interpretato alla luce delle modifiche normative introdotte dal Dlgs n. 150/2009 che ha ridefinito il ruolo dei servizi di controllo interno.

In questo assetto contrattuale, proprio per perimetrare correttamente tali istituti incentivanti, l'Aran era intervenuto con il parere n. 499-15L per indicare le condizioni necessarie per la corretta applicazione dell'istituto e con un parere reso più recentemente (prot. n. 19932 del 18 giugno 2015) aveva avuto modo di pronunciarsi su tali tipologie di progetti e sulle risorse variabili che avrebbero potuto finanziarli ex art. 15 comma 5. In particolare venivano evidenziate alcune specificità tra le quali:

1. l'incremento delle risorse deve essere comunque correlato ad uno o più obiettivi di miglioramento della performance organizzativa o di attivazione di nuovi processi, relativi ad uno o più servizi, individuati dall'ente nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di pianificazione della gestione;
2. deve trattarsi, comunque, di obiettivi che richiedano il concreto, diretto e prevalente apporto del personale dell'ente;
3. la quantificazione dell'incremento deve essere correlata alla rilevanza dei risultati attesi nonché al maggiore impegno richiesto al personale coinvolto;
4. le risorse possono essere rese disponibili solo a consuntivo e sono erogate al personale in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa ai quali l'incremento è stato correlato, come risultante dalla relazione sulla performance o da altro analogo strumento di rendicontazione adottato dall'ente.
5. quanto sopra detto non vale, tuttavia, ad escludere che gli obiettivi di performance organizzativa, individuati per giustificare l'incremento, possano essere anche "obiettivi di mantenimento" di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente, fermo restando, in ogni caso, il rispetto delle condizioni sopra evidenziate, con particolare riferimento alla necessità che, anche per il perseguimento dell'obiettivo di mantenimento, continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno del personale dell'ente alla cui incentivazione le risorse sono destinate oltre ad essere necessario uno specifico apparato motivazionale in grado di spiegare, in relazione alle condizioni di contesto, le ragioni di misure di incentivazione allo scopo di mantenere i livelli di servizio già raggiunti.

Alcuni aspetti essenziali di quanto appena esposto, pertanto, tornano utili per provare a definire un corretto inquadramento, nell'ambito del nuovo Ccnl, di tali forme di incentivo, nel rispetto delle prerogative dell'amministrazione in materia di disciplina del sistema di misurazione e valutazione della performance, prerogative previste dall'art. 7 del Dlgs n. 150/2009, e dei confini di operatività dei due modelli di relazioni sindacali che, in materia, hanno rilievo: il confronto e la contrattazione integrativa; nell'ambito di questi aspetti assumono, certamente, rilievo la connessione con la performance organizzativa, con il piano della performance e con la relazione sulla performance.

### **Una governance appropriata**

Fermo restando che anche nel precedente assetto contrattuale e normativo sarebbe stato opportuno che gli enti si dotassero di un'adeguata *governance* complessiva del sistema, in fase programmazione e di rendicontazione dei singoli progetti, ciò risulta ancora più utile e necessario con il nuovo Ccnl dal momento che vengono a mancare alcune disposizioni che esplicitamente facevano riferimento a "*progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati*" e alla "*corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione*" (il già richiamato art. 17, commi 1 e 2, del Ccnl 1.4.1999, come modificati dall'art. 36 del Ccnl 22.1.2004 e dall'art. 7 del Ccnl 9.5.2006).

L'esigenza di verificare l'utilizzabilità di questo percorso di incentivazione del personale risiede anche nella necessità di ripensare sistemi, strutture e processi, nel rispetto del quadro normativo e contrattuale, raccogliendo la sfida di rendere possibile, con le proprie scelte gestionali, lo stimolo, verso i gruppi di lavoro e le persone che ne fanno parte, a conseguire risultati che, singolarmente, mai avrebbero potuto raggiungere, a porsi importanti e significative sfide e ad abbandonare certezze. Nelle amministrazioni osserviamo strutture che operano in una classica modalità gerarchica o per funzioni, non per *team* di lavoro dove ognuno è parte di un processo e di un risultato. Insomma, osserviamo contesti in cui la velocità e la flessibilità delle decisioni sono importanti e dove, tuttavia, la costruzione di obiettivi adempimentali e legati ad organizzazioni rigide costituiscono un ostacolo, spesso insormontabile, e producono inefficienze. Pensiamo a come potrebbe, teoricamente, cambiare la collocazione del personale nel corso di un anno (se funzionasse la combinazione delle risorse e delle competenze professionali al fine di ottimizzarne

l'utilizzo), oppure all'esigenza, sempre più presente nelle amministrazioni, di costituire *task force* per affrontare specifiche criticità; queste situazioni non possono sfuggire al sistema di incentivazione del personale e devono trovare una collocazione nel rispetto del quadro normativo e contrattuale vigente. Quindi, fermo restando che gli obiettivi (tra i quali i cd "progetti-obiettivo") devono essere predeterminati, non potendo, in nessun caso, ipotizzarsi un effetto retroattivo o consuntivante, né una "sanatoria" ex post ai fini della incentivazione, in questi casi occorre pensare ad obiettivi di performance in una visione dinamica del sistema complessivo, che consenta di intercettare criticità e bisogni e canalizzarli attraverso una forte flessibilità di assegnazione e destinando, secondo criteri predefiniti, risorse incentivanti agli specifici gruppi di lavoro coinvolti.

Quindi nel complessivo ciclo di gestione della performance e nell'ambito delle linee strategiche definite dall'organo d'indirizzo politico deve essere possibile individuare obiettivi di performance organizzativa legati all'articolazione strutturale dell'Ente e definire "progetti-obiettivi" (che, come afferma l'Aran, sono da considerare parte della performance organizzativa) con la caratteristica specifica di coinvolgere ed incentivare i gruppi di lavoro costituiti *ad hoc* per perseguire risultati certi e tangibili di miglioramento e, infine, valutare la performance individuale secondo lo schema delineato dall'art. 9 del Dlgs n. 150/2009.

A questo punto si pone il problema di come distribuire le risorse destinate alla performance, considerato che, nell'ambito del fondo costituito ai sensi dell'art. 67 del nuovo Ccnl 21.5.2018, l'amministrazione deve utilizzare le risorse disponibili, tra l'altro, per finanziare la performance organizzativa e la performance individuale, anche in attuazione dell'art 19 del D.lgs. n. 150/2009, che affida tale compito alla contrattazione collettiva al fine di garantire che, alla differenziazione delle valutazioni, corrisponda un'effettiva differenziazione della premialità. Se, poi, teniamo presente che, nella performance individuale, devono comunque concorrere indicatori relativi alla struttura organizzativa di appartenenza (art. 9, comma 1, lettera a) e comma 2, lettera b)), che costituiscono elementi valutativi distinti e complementari rispetto agli obiettivi individuali, vediamo che, complessivamente, il sistema, se correttamente sviluppato, consente di generare un'adeguata coerenza tra i diversi livelli di misurazione della performance.

Se, quindi, la contrattazione si occupa di ripartire le risorse destinate a remunerare rispettivamente la *performance* organizzativa e la *performance* individuale e concorre a definirne i criteri generali per pervenire ad una differenziazione significativa dei giudizi e per questa via ad una diversificazione dei trattamenti economici, rimane ferma la competenza del Sistema di misurazione e valutazione nel dettagliare e articolare i fattori valutativi previsti dall'art. 9.

### **Cosa prescrive il nuovo contratto?**

Per poter verificare la fattibilità della riproposizione dei cd "progetti-obiettivo" nel nuovo sistema contrattuale, occorre esaminare la nuova disciplina unitamente alle previsioni del Dlgs n. 150/2009 e del dgs. n. 165/2001, così come modificati dai decreti attuativi della legge delega n. 124/2015 (Dlgs n. 74/2017 e Dlgs n. 75/2017).

Con riferimento al nuovo Ccnl, le disposizioni rilevanti a questi fini sono così riassumibili:

- l'art. 5, comma 3, lettera b) che fa rientrare, tra le materie oggetto di confronto, "*i criteri generali dei sistemi di misurazione della performance*";
- l'art. 7, comma 4, lettera a) che fa rientrare, tra le materie oggetto di contrattazione integrativa, "*i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo*" e la successiva lettera b) "*i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance*".
- la previsione di cui all'art. 67, comma 3, let. b), secondo la quale la componente variabile del fondo può essere alimentata con importi annualmente individuati derivanti dai risparmi conseguiti a seguito dei Piani di razionalizzazione adottati in base all'art. 16, commi 4 e 5 e 6, del D.L. n. 98/2011, il quale stabilisce che tali risparmi nella misura del 50% possono essere utilizzati per la contrattazione integrativa e di questi il 50% per la premialità legata alla *performance*.
- la previsione di cui all'art. 67, comma 5, lettera b), secondo la quale alla componente variabile

del fondo possono essere destinate risorse per il *“conseguimento di obiettivi dell’Ente, anche di mantenimento definiti nel piano della performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale”*; in quest’ultima casistica rientrano anche le risorse derivanti dai proventi delle sanzioni amministrative delle violazioni del codice della strada espressamente richiamati dal citato art. 67, destinati all’erogazione di *“incentivi monetari collegati da obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale”* e previsti dall’art. 56-quater, comma 1, lettera c).

Ai fini dell’incremento della componente variabile del fondo, secondo le fonti indicate, occorre considerare anche la possibilità, offerta dall’art. 23, comma 3, del Dlgs n. 75/2017, laddove viene stabilito che *“fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le Regioni e gli enti locali, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l’attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile”*.

Inoltre, la previsione d’incremento della componente variabile, per regioni ed enti locali, oltre il limite previsto dall’art. 23, comma 2, del Dlgs n. 75/2017, opportunità prevista dal successivo comma 4 del medesimo articolo, potrà avvenire secondo le modalità e le procedure indicate nel predetto comma (*“con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, previo accordo in sede di Conferenza unificata”*) e, comunque, nel limite di una percentuale della componente stabile.

Ai fini dell’utilizzo del fondo, poi, rilevano le seguenti disposizioni del recente Ccnl delle funzioni locali:

- l’art. 68, comma 2, del Ccnl funzioni locali stabilisce che le risorse disponibili all’esito dell’utilizzo di cui al comma 1 (fondamentalmente dopo la remunerazione degli istituti stabili) sono destinate ai diversi istituti, tra i quali i premi collegati alla performance organizzativa e i premi correlati alla performance individuale; ciò con la precisazione, contenuta al terzo comma, che la parte prevalente delle risorse variabili deve essere destinata a remunerare, per almeno il 30%, la performance individuale;
- la misura prevista al successivo art. 69 finalizzata all’incremento, non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi, del premio individuale a favore di una parte di coloro che conseguano le valutazioni più elevate.

### **Cosa fare?**

Come chiarito dall’Aran, i “progetti-obiettivo” rientrano, pienamente, tra gli obiettivi di performance organizzativa, per cui è opportuno inserirli nel circuito del ciclo di gestione della performance, attraverso il loro inserimento nel Piano e nella Relazione sulla performance. Ciò è in linea con le disposizioni di principio dettate dal Dlgs n. 150/2009 tra le quali è utile richiamare l’art. 3, comma 5, il quale, a sua volta, dispone che il rispetto delle disposizioni del Titolo II *“è condizione necessaria per l’erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance”*; conseguentemente la validazione dei risultati conseguiti ad esito della realizzazione dei “progetti-obiettivo”, al pari di ogni altro obiettivo premiale rientrante nel circuito Piano-Relazione, costituisce condizione per erogare gli incentivi ad essi associati (art. 14, comma 6, in una lettura sistematica con l’art. 19).

Di seguito, pertanto, si indicano alcuni passaggi fondamentali per una corretta gestione dei “progetti-obiettivo”.

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance (da qui in avanti SMiVaP), adottato dall’Ente, deve disciplinare il contenuto del Piano della performance e, tal fine, prevedere che il piano debba definire gli obiettivi finalizzati a misurare e valutare la performance organizzativa delle strutture in cui è articolato l’Ente e deve prevedere la possibilità di attivare specifici

“progetti-obiettivo” con l’utilizzo delle risorse di cui all’art. 67, comma 5, lettera b), del Ccnl recentemente stipulato. Nel disciplinare i “progetti-obiettivo” il Sistema deve esplicitamente prevedere che il progetto, proposto da uno o più dirigenti (qualora si tratti di risultati interdirezionali, come, probabilmente, dovrebbe essere nella natura di tali tipologie di sistemi incentivanti), debba essere inserito nel Piano della performance, concorrendo a misurare i risultati organizzativi del gruppo di lavoro coinvolto. L’inserimento nel Piano della performance, in considerazione del fatto che si tratta di progetti la cui finalità è specificamente destinata a produrre dei risultati di miglioramento secondo la tempistica prevista dal medesimo progetto, può avvenire o in sede di approvazione iniziale (entro il 31 gennaio) o nell’ambito di una successiva rimodulazione, fermo restando che, in nessun caso, deve trattarsi di un progetto avviato prima dell’inserimento nel Piano, altrimenti verrebbe meno uno dei requisiti fondamentali di qualsiasi obiettivo, cioè la definizione preventiva. La proposta di “progetto-obiettivo” dovrà

- a. identificare i bisogni specifici cui il progetto intende dare risposta, in termini di miglioramento, come pure i servizi su cui si vuole intervenire;
- b. indicare i concreti risultati di miglioramento cui è finalizzato il progetto, e segnatamente:
  - i miglioramenti attesi dal progetto;
  - i tempi di realizzazione;
  - le modalità di realizzazione e di verifica dei risultati;
- c. indicare i risultati oggettivamente verificati attraverso standard, indicatori, strumenti di misurazione, metriche, etc. e/o attraverso i giudizi espressi dall’utenza
- d. definire il gruppo di lavoro, i compiti e le responsabilità di ciascuno;
- e. le modalità di ripartizione delle risorse premiali destinate al gruppo di lavoro nella ipotesi in cui i risultati vengano conseguiti.

Inoltre, al fine di governare adeguatamente il processo per ciascun “progetto-obiettivo”, il sistema dovrebbe prevedere un triplice meccanismo di verifica:

- a) sulla compatibilità giuridica del progetto rispetto ai precetti Ccnl e relativi orientamenti dell’Aran
- b) sulla congruità del progetto rispetto alle previsioni del Ccnl, al fine di tener conto della coerenza con le risorse previste nell’ambito della costituzione del fondo per il salario accessorio;
- c) sulla correttezza e sulla misurabilità degli indicatori e sulla credibilità dei target e dei risultati nel rispetto dei requisiti minimali degli obiettivi di performance.

Il Sistema deve, inoltre, disciplinare l’inserimento, nella relazione della performance, dei risultati di ciascun “progetto-obiettivo”, così come avviene per tutti gli obiettivi di performance organizzativa inclusi nel Piano della performance. Tale aspetto non dovrebbe presentare particolari difficoltà, in quanto la Relazione sulla performance dovrebbe includere tutti i “progetti-obiettivo”, nessuno escluso. L’inserimento nella relazione sulla performance, infatti, favorisce una validazione unitaria di tutti i risultati.

2. Il Piano della performance includerà, in una specifica sezione, tutti i “progetti-obiettivo”, compatibili con le risorse previste dal fondo e destinabili a tale finalità, che abbiano superato il triplice meccanismo di verifica disciplinato dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance. Le singole schede dei “progetti-obiettivo”, con tutto il corredo informativo previsto dal SMiVaP ed, in particolare, la tipologia e la metrica di miglioramento previsto, deve identificare il gruppo di lavoro coinvolto, i compiti e le responsabilità di ciascun componente e le modalità di ripartizione delle risorse incentivanti destinate al progetto. Il Piano della performance deve, inoltre, identificare gli obiettivi di performance di ciascuna unità organizzativa che partecipano alla misurazione e valutazione della performance organizzativa delle medesime strutture e definiscono gli indicatori che concorrono, secondo lo schema di cui all’art. 9 del D.lgs. n. 150/2009, alla performance individuale dei dirigenti e del personale del comparto.

3. La Relazione sulla performance deve evidenziare, a consuntivo, i risultati relativi agli obiettivi di performance delle singole unità organizzativa in cui si struttura l’Ente, i risultati relativi agli

obiettivi di performance collegati ai “progetti-obiettivo” e i risultati relativi agli obiettivi individuali dei dirigenti; tutti i risultati evidenziati devono essere relativi agli obiettivi programmati e devono essere evidenziati gli eventuali scostamenti.

4. Nell’ambito dei criteri generali del sistema di misurazione della performance, da sottoporre al confronto sindacale, la cui disciplina di dettaglio verrà declinata nello SMiVaP, potrà essere previsto, in modo esplicito, che la misurazione della performance organizzativa debba essere sviluppata con riferimento sia alle unità organizzative in cui si articola l’Ente, misurata attraverso gli obiettivi strategici ed operativi ad esse affidati, sia attraverso specifici “progetti-obiettivo” che prevedano la costituzione di gruppi di lavoro *ad hoc*, anche di natura inter-direzionale, finalizzati a perseguire obiettivi di miglioramento di processi e servizi.

5. Nell’ambito della contrattazione integrativa verranno definiti i criteri di ripartizione delle risorse disponibili, tra le diverse modalità di utilizzo, previste dal CCNL e, in modo specifico, per remunerare la performance organizzativa delle strutture e dei gruppi di lavoro (“progetti-obiettivo” specificamente attivati) e per remunerare la relativa performance individuale.

6. Nell’ambito dei criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance, oggetto di contrattazione integrativa, dovranno essere previste le condizioni per l’accesso alla premialità individuale all’esito della valutazione della performance individuale e, quindi, il concorso alle risorse all’uopo destinate, la diversa partecipazione individuale a tali risorse del personale che sia anche coinvolto nell’ambito realizzativo dei “progetti-obiettivo” (in sostanza se e in che misura debbano partecipare, fermo restando che la valutazione individuale, comunque, deve essere effettuata per il rilievo che la stessa ha per altre finalità) e le modalità di attribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance organizzativa (ripartizione tra le strutture e, nell’ambito di queste, tra il personale assegnato).

### **Il rispetto dei limiti imposti alla quantificazione del fondo delle risorse decentrate**

La quantificazione del Fondo di alimentazione delle risorse economiche destinate a finanziare il salario accessorio del personale (e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all’art. 15, comma 5 dello stesso Ccnl) deve, comunque, avvenire, complessivamente, nel rispetto dell’art. 23, comma 2, del Dlgs n. 75/2017, come confermato dall’art. 67, comma 7, del Ccnl delle funzioni locali.

E’ utile segnalare, per la significativa correlazione con la tematica affrontata nel presente intervento, uno specifico pronunciamento della Corte dei Conti, Sezione autonomie (deliberazione n. 20/SEZAUT/2017/QMIG) del 25 luglio 2017 con il quale è stato enunciato il seguente principio di diritto, in materia di utilizzo di fondi comunitari per l’incentivazione del personale ai fini del vincolo di cui all’art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017: *“I compensi corrisposti a valere sui fondi strutturali e di investimento europei (SIE) in conformità con l’art. 15 del Ccnl 1° aprile 1999 e con le norme del diritto nazionale e dell’Unione europea, per l’attuazione di progetti di valorizzazione della produttività individuale del personale regionale addetto alla gestione e al controllo dei fondi comunitari, selezionati dall’Autorità di gestione nel contesto degli accordi di partenariato al fine di migliorare la capacità di amministrazione e di utilizzazione dei predetti fondi, ai sensi degli artt. 5 e 59 del Reg. (UE) n. 1303/2013, non rientrano nell’ambito di applicazione dell’art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a condizione che siano congruamente predeterminati nel loro ammontare e siano diretti ad incentivare l’impiego pertinente, effettivo e comprovabile di specifiche unità lavorative in mansioni suppletive rispetto all’attività istituzionale di competenza. Trattandosi di gestione vincolata, i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi saranno riconosciuti nella misura dell’effettivo concorso dei Fondi SIE.”*

Tale pronunciamento supera alcuni contrasti sorti tra le diverse sezioni della Corte dei Conti (con una prevalenza di orientamento nel senso che trattavasi di risorse rientranti nei diversi limiti succedutisi nel tempo) sulla base della considerazione che *“il rispetto dei presupposti di ammissibilità ed eleggibilità della spesa costituisca condizione sufficiente anche per legittimare l’ente ad escludere le risorse comunitarie destinate alla valorizzazione della produttività*

*individuale del personale regionale addetto alla gestione e al controllo dei fondi comunitari dalle limitazioni di spesa previste dall'art. 23, comma 2, del Dlgs n. 75/2017", concorrendo i requisiti "dell'aggiuntività e della straordinarietà degli incarichi, del vincolo di destinazione qualificato e predeterminato, dell'etero-finanziamento e dell'incremento quali-quantitativo dei servizi connesso a prestazioni di soggetti individuati o individuabili specificamente documentabili".*

La Sezione Autonomie è pervenuta a tali conclusioni richiamando i principi enunciati dalla deliberazione n. 51/CONTR/2011 delle Sezioni riunite in sede di controllo, che escludevano, dal vincolo di spesa, *"i compensi accessori volti a remunerare prestazioni professionali tipiche, di personale dipendente individuato o individuabile, che l'ente dovrebbe altrimenti acquisire all'esterno con costi aggiuntivi per il proprio bilancio"*, nonché il proprio pronunciamento che individuava, nelle economie provenienti dai piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 16 del d.l. n. 98/2011, un'ipotesi normativa suscettibile di costituire eccezione al limite predetto (cfr. deliberazione n. 2/SEZAUT/2013/QMIG). In quest'ultima sede già la Sezione Autonomie aveva osservato come *"gli incrementi della componente variabile del trattamento accessorio oltre il limite di spesa siano consentiti nelle ipotesi in cui concorrano ad uno sviluppo della produttività individuale del personale mediante l'affidamento di incarichi aggiuntivi, specifici e straordinari, a valere su risorse vincolate etero-finanziate ovvero non incidenti sugli equilibri di bilancio dell'ente in quanto produttivi di economie"*.

Infine è utile richiamare alcune condizioni, richieste dal citato pronunciamento della Sezione Autonomie, che devono essere rispettate affinché possa esservi il legittimo superamento del limite confermato dall'art. 23, comma 2, del Dlgs 75/2017:

1. l'ente, ove intenda utilizzare le risorse comunitarie per incentivare personale qualificato allo svolgimento di incarichi di elevata responsabilità da rendere in via straordinaria nell'ambito di progetti di assistenza tecnica e supporto alle attività di attuazione dei programmi finanziati dai fondi comunitari, deve, anzitutto, costituire un vincolo di destinazione specifico della spesa a sostegno delle predette iniziative progettuali;
2. nel contesto dei previsti accordi di partenariato, la spesa per i progetti di assistenza tecnica dovrà risultare riferibile ai costi di una delle tipologie di operazioni dichiarate ammissibili dall'Autorità di gestione ed approvate dalla Commissione UE ai sensi degli artt. 5 e 59 del Reg. (UE) n. 1303/2013, rispettandone i limiti, i criteri di selezione e le condizioni di ammissibilità stabiliti dalla normativa di riferimento e dai relativi documenti di programmazione e di attuazione;
3. in particolare, dovranno, dapprima, essere definite in modo preventivo, congruo e ragionevole le risorse aggiuntive da destinare alla componente variabile della contrattazione integrativa nel rispetto dei vincoli derivanti dalle vigenti norme di finanza pubblica;
4. dette risorse andranno, poi, correlate, in sede di programmazione, agli obiettivi di miglioramento dei servizi da realizzare attraverso il concreto, diretto e prevalente apporto del personale dell'ente, per essere infine utilizzate, a consuntivo, in funzione dell'impegno del personale e del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi;
5. l'eventuale valutazione negativa della spesa da parte degli organismi comunitari, all'esito della procedura di rendicontazione, comporterà l'impossibilità della erogazione dei compensi;
6. in ogni caso, sarà necessario che i progetti soddisfino tutti i criteri, le condizioni e i limiti previsti dalle norme in materia di ammissibilità della spesa a contributo dei fondi SIE e che le attività svolte dal personale risultino effettivamente "aggiuntive" rispetto alle attività istituzionali di competenza. In conformità con i tempi di rendicontazione delle spese, dovranno essere, altresì, documentati sia gli atti di assegnazione del personale alle specifiche mansioni da svolgere, sia i prospetti riepilogativi di misurazione dei tempi impiegati e dei costi sostenuti per ciascuna unità di personale, in modo che la spesa possa dirsi rispondente ai requisiti di pertinenza, effettività e comprovabilità.

## Conclusioni

Si è cercato di evidenziare come la possibilità di utilizzare “progetti-obiettivo” per l’incentivazione rientri pienamente nel ciclo di gestione della performance e richieda, comunque, un intervento sul sistema di misurazione e valutazione della performance, sui criteri generali oggetto di confronto sindacale, sui criteri per la ripartizione dei premi delle *risorse disponibili e sui “criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance*, questi ultimi oggetto di contrattazione integrativa.

Solo per inciso, infine, si ricorda che i risultati collettivi, nei quali rientrano i risultati conseguiti attraverso i cd “progetti-obiettivo”, fanno parte degli elementi che devono essere considerati, unitamente ai risultati individuali, ai fini dell’attribuzione delle progressioni economiche orizzontali e devono essere rilevati dal sistema di valutazione, come previsto dall’art. 23, comma 2, del Dlgs n. 150/2009 che è norma di principio cui tutte le amministrazioni devono adeguare i propri ordinamenti interni e costituisce, per espressa previsione del successivo art. 29, norma imperativa, che non può essere derogata dalla contrattazione collettiva ed è inserita, di diritto, nei contratti collettivi.

P.I. 00777910159 - Copyright Il Sole 24 Ore - All rights reserved