

Relazione del componente Valenza sui criteri e le modalità di erogazione del fondo per il trattamento accessorio
anno 2018

1. INTRODUZIONE	1
2. EROGAZIONE DELLE COMPETENZE DEL PERSONALE DEL COMPARTO	2
3. COMPARTO.....	2
3.1. LA DISTRIBUZIONE DEL FONDO DI PRODUTTIVITÀ	2
3.2. DISTRIBUZIONE RESIDUO DEI FONDI EX ART. 81 CCNL DEL 21.5.2018.....	4
3.3. FASCE APICALI.....	5
3.4. IMPORTO A DISPOSIZIONE DEL DIRETTORE GENERALE.....	6
4. DIRIGENZA	7
4.1. SOMME RESIDUE DOPO LA DISTRIBUZIONE DEL FONDO DI POSIZIONE.....	7
4.1.1. 15% a disposizione della direzione strategica	8
4.1.2. residuo fondi da distribuire e confluire nella retribuzione di risultato	8
4.2. RETRIBUZIONE DI RISULTATO.....	9
4.2.1. Quota a disposizione della Direzione strategica.....	9
4.2.2. 15% della retribuzione di risultato erogato sulla base della scheda di valutazione della performance 10	10
4.2.3. residuo fondi da distribuire e confluire nella retribuzione di risultato	10
4.2.4. L'erogazione del 50% delle risorse del fondo di risultato	10
5. CONCLUSIONI	12

1. Introduzione

Su condiviso avviso di tutti i componenti del Collegio il sottoscritto, dott. Fabrizio Valenza, nei giorni 29 ottobre, 5, 6, e 14 novembre 2019, ha svolto attività istruttoria in merito ad alcuni aspetti della gestione del personale.

Per ogni tipologia di verifica è stato redatto, in contraddittorio con la dirigente Aru dell'ATS di Bergamo, dott.ssa Sandra Di Simone, un verbale di ricognizione della documentazione presente agli atti e delle risultanze di eventuali campioni di documentazione esaminata; ogni verbale è stato trasmesso via posta elettronica ai componenti del Collegio.

Nel dettaglio:

- il giorno 29.10.2019 è stata svolta, su un campione di dipendenti, una verifica delle modalità di erogazione delle competenze del personale del Comparto (Allegato n. 1);



- nei giorni 5 e 6 novembre 2019 è stata svolta una verifica dei criteri e delle modalità di erogazione delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale del Comparto (Allegato n. 2);
- il giorno 14 novembre 2019 è stata svolta una verifica dei criteri e delle modalità di erogazione delle risorse destinate al trattamento accessorio dei dirigenti delle tre Aree di contrattazione (Allegato n. 3).

2. Erogazione delle competenze del personale del Comparto

Nello svolgimento dell'attività in oggetto sono state estrapolate, secondo la cd. tecnica a scandaglio, n. 14 unità del comparto per le quali è stata richiesta la stampa delle competenze del mese di luglio.

Considerato che la stampa riepilogativa delle competenze non ricomprende il personale in comando è stata richiesta apposita stampa, sempre allegata al verbale di ricognizione, sulla base della quale è stato estrapolato, secondo la cd. tecnica a scandaglio, un campione di dipendenti. Dall'esame del campione è emerso che dalla documentazione presente nel fascicolo della sig.ra ██████████, dipendente della ATS Brianza, cat. DS, il comando è stato disposto con la delibera ATS BG n. 26 del 23.1.2019 (delibera ATS Brianza 843 del 28.12.2018) con decorrenza 1.1.2019-31.12.2019; la delibera dell'ATS Brianza e la delibera dell'ATS Bergamo presentano la firma dell'attuale Direttore Generale dell'ATS di Bergamo.

Nel fascicolo non è presente il curriculum vitae della dipendente e pertanto non è possibile verificare la congruenza delle motivazioni esposte per il comando; il comando è terminato anzitempo a seguito della lettera di revoca della disponibilità al comando della dott.ssa Maggioni a partire dal 1° settembre 2019 a seguito dell'assunzione della stessa presso Area Lombardia in qualità di dirigente amministrativo a tempo determinato.

3. Comparto

Nei giorni 5 e 6 novembre 2016 è stato svolto l'esame dei criteri e delle modalità con le quali sono stati erogati i fondi per il trattamento accessorio del Comparto.

3.1. La distribuzione del fondo di produttività

La distribuzione del fondo di produttività del Comparto dell'anno 2018 è stata effettuata sulla scorta dei criteri individuati con l'accordo denominato "sistema di distribuzione del fondo di produttività 2012" sottoscritto in data 31.1.2012.

L'obiettivo dell'accordo è il "mantenimento dell'equilibrio economico finanziario dell'azienda" la cui valutazione è demandata al Nucleo di valutazione che trimestralmente valuta il raggiungimento dell'obiettivo a livello di servizio dopo ogni Cet e al termine dell'esercizio.

L'obiettivo è identico sia per il personale del Comparto che per la dirigenza; per il Comparto è stata stabilita la distribuzione del 50% del fondo di produttività (ex art. 81, comma 2, lett. b) CCNL 21.5.2018) correlata alla performance organizzativa aziendale attualmente legata

all'equilibrio economico rilevato nei CET, verificato trimestralmente; l'erogazione avviene con cadenza mensile.

Di fatto l'erogazione delle risorse in questione avviene sulla base della qualifica e della presenza in servizio come si può evincere dal prospetto che si allega insieme ad un campione di posizioni estrapolate secondo la cd. tecnica a scandaglio (Allegato n. 4).

Sulla compatibilità dell'obiettivo del pareggio trimestrale di bilancio con i criteri fissati dalla legge e dalla contrattazione collettiva si ribadiscono le osservazioni già formulate dal Collegio sindacale nel corso della riunione del 31.5.2017 (cfr. relazione allegata allo stesso) ovvero che l'obiettivo del "mantenimento dell'equilibrio economico finanziario dell'azienda.":

- viene riproposto dal 2012
- comporta l'erogazione di diversi acconti e saldi nel corso dell'anno.

Fermo restando che l'Azienda sottopone periodicamente l'attività svolta al Nucleo di valutazione, si rappresenta che il progetto in questione non pare riconducibile alle tipologie previste dall'art. 10 del CCNL del 31.7.2009: tale obiettivo, infatti, rientra pienamente nell'ambito degli obblighi derivanti dallo svolgimento dell'attività istituzionale ed in ogni caso non rientra nell'ambito degli obiettivi fissati dall'art. 47, comma 1, del CCNL 1.9.1995, né le modalità di ripartizione rispettano le indicazioni stabilite nei commi 5 e 6 dello stesso art. 47¹.

Anche le modalità di erogazione (mensile per il personale del Comparto, trimestrale per i dirigenti) non rispettano le indicazioni contrattuali (l'art. 47, comma 7, del CCNL 1.9.1995 prevede che l'incentivo sia erogato a consuntivo)² e si pongono in contrasto con gli arresti della giurisprudenza contabile che ha escluso la distribuibilità delle risorse destinate al trattamento accessorio "a pioggia" (cfr, ex multis: Corte dei Conti – Sez. giur. Regione Campania, n. 79 del 30 agosto 2001, Corte dei Conti – II Sezione centrale d'appello, n. 44 del

¹ "5. I criteri generali di valutazione della produttività e dei risultati sono oggetto di contrattazione decentrata aziendale ai sensi dell'art. 5, comma 3, tenendo conto delle caratteristiche degli obiettivi, in modo da garantire la selettività della erogazione dei compensi ai dipendenti ed il loro effettivo carattere incentivante.

6. I risultati raggiunti in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'impiego del fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o del nucleo di valutazione di cui all'art. 20 del D.lgs. n. 29 del 1993, che ne definisce parametri e standard di riferimento con i criteri del comma 5. La valutazione deve basarsi sia su fattori collettivi attinenti alla qualità e al grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi programmati – con particolare riguardo agli indici di qualità della prestazione e dei tempi di attesa per la fruizione – sia su elementi attinenti alla qualità e alla intensità della partecipazione individuale."

² Sulla non erogabilità di acconti per il trattamento accessorio cfr. anche RAL166 – Orientamenti Applicativi

In un Ente esiste un contratto decentrato, stipulato a seguito del ccnl dell' 1.4.1999, che prevede la liquidazione della produttività parametrata per categoria ed erogata in rapporto al grado dei risultati ed alla valutazione individuale del dipendente. Mensilmente è stabilita l'erogazione di un acconto pari ad un dodicesimo del 50% della produttività annuale, conguagliata in sede di liquidazione annuale a seguito dei risultati conseguiti. Visto l'art. 37 del ccnl sottoscritto il 22.1.2004, è ancora possibile erogare anticipi mensili dei compensi per produttività?

Il pagamento di quote mensili della produttività era vietato anche nel periodo precedente al ccnl del 22.1.2004. A maggior ragione è confermato tale divieto per il futuro. Attenzione alle eventuali responsabilità amministrative per il non corretto utilizzo di risorse pubbliche.

12.02.2003; Corte dei Conti, Sez. giur Regione Campania, sentenza del 19 settembre 2014, n. 1006).

Nel verbale del 5 e 6 novembre 2019 la dott.ssa Di Simone ha rappresentato che il Nucleo di valutazione delle prestazioni nel verbale del 13.5.2019 (Allegato n. 10 al verbale del 5 e 6 novembre 2019) ha segnalato di aver *“già avviato con il Dirigente del Personale, Dott. Canino, una prima riflessione sul superamento del CET come obiettivo di performance organizzativa, evidenziando la necessità del rinnovo di obiettivi ormai così consolidati.”*

In via generale, come già rilevato dal precedente Collegio sindacale nel verbale n. 24 del 31.5.2017 la previsione della ripartizione delle risorse per il 50% alla valutazione della performance dell'ufficio di appartenenza e la restante parte (50%) ad uno specifico progetto, trasversale a tutti i dipendenti, in base alla categoria di appartenenza non rappresenta una soluzione coerente con la previsione di cui all'art. 40, comma 3-bis, secondo periodo, del dlgs 165/2001 secondo il quale la contrattazione integrativa *“destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato”*.

3.2. Distribuzione residuo dei fondi ex art. 81 CCNL del 21.5.2018

L'importo di € 347.945,43 è stato distribuito secondo gli importi indicati nel prospetto allegato al verbale (colonna “quota da liquidare” nel prospetto) – (Allegato n. 1 al verbale di ricognizione del 5 e 6 novembre 2019).

Per la determinazione del budget di ogni singolo obiettivo è stato considerato l'importo di € 732,11 per ogni unità partecipante al singolo obiettivo: gli importi per ogni singolo obiettivo sono sintetizzati nel prospetto che si allega (Allegato n. 2 al verbale di ricognizione del 5 e 6 novembre 2019).

Gli importi da distribuire sono quantificati sulla base della partecipazione del dipendente all'obiettivo indicato nella delibera 210 del 7.3.2018, tenuto conto delle assenze, dell'eventuale godimento del part-time e della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo secondo un insieme di criteri dettato dal CCA del 10.11.2009 (Allegato n. 3 al verbale di ricognizione del 5 e 6 novembre 2019).

La corrispondenza tra il codice scheda presente nella delibera 210 del 7.3.2018 e i codici scheda di riferimento per la determinazione del budget per ogni singolo obiettivo non era presente agli atti ed è stata trasmessa via posta elettronica in data 18.11.2019 (Allegato n. 5).

Dall'esame delle schede di un campione di unità, estrapolate secondo la cd. tecnica a scandaglio, è emerso che:

1. che per gli obiettivi del comparto la valutazione:
 - a. tra il 91% e il 100% dà luogo al pagamento dell'intera quota di incentivo spettante;
 - b. tra il 76% e il 90% dà luogo al pagamento del 90% della quota di incentivo spettante;

- c. fino al 75% dà luogo al pagamento del solo acconto erogato;
2. una valutazione compresa tra 91% e 100% per tutti i dipendenti del campione, fatta eccezione per i sig.ri [REDACTED];
 3. tutte le schede sono firmate dal Dirigente dell'articolazione organizzativa che ha realizzato l'obiettivo;
 4. solo in tre schede è presente, in alto a destra, la percentuale di realizzazione dell'obiettivo;
 5. in nessuna delle schede è presente il criterio di valutazione che ha determinato la percentuale assegnata ad ogni dipendente;
 6. con un asterisco è contrassegnato l'unità apicale al quale è riconosciuta la quota dell'importo per le responsabilità apicali.

Su 449 unità (471 righe del prospetto – 22 posizioni duplicate per variazione della posizione nell'anno) solo 13 unità (pari al 2,9% del totale) hanno conseguito un punteggio inferiore al 91% (che dà titolo al 100% del risultato), 4 dei quali con un numero di giorni di assenza piuttosto elevati ([REDACTED]) e 5 con un numero di presenze inferiore (anche di molto) a 365 giorni ([REDACTED]).

Dall'esame del prospetto che contiene i criteri utilizzati per il calcolo degli importi dovuti ad ogni singolo dipendente del Comparto emerge che:

- la differenza tra gli importi riconosciuti ed erogati deriva dal numero di assenze considerate;
- nelle schede esaminate le percentuali assegnate non contengono alcuna motivazione che giustifichi la differente percentuale di valutazione assegnata dal valutatore al dipendente;
- la scheda di valutazione non è quasi mai accompagnata dalla sottoscrizione del dipendente dell'accettazione della valutazione.

Gli importi in questione sono stati corrisposti con gli stipendi del mese di giugno 2019.

3.3. Fasce apicali

La distribuzione di € 83.111,00 quale quota di produttività delle fasce apicali discende dall'applicazione del verbale del 5.6.2019 (Allegato n. 5 al verbale di ricognizione del 5 e 6 novembre 2019) con il quale si riconosce la validità degli accordi formalizzati con i verbali dell'8.3.2018 (Allegato n. 6 al verbale di ricognizione del 5 e 6 novembre 2019) e del 30.10.2018 (Allegato n. 7 al verbale di ricognizione del 5 e 6 novembre 2019) con i quali l'ATS e le OO.SS. hanno convenuto di riconoscere l'importo di € 600,00 al personale che non ha beneficiato della progressione economica orizzontale effettuate nel 2017 e nel 2018 in quanto apicali delle singole categorie (e quindi non avendo la possibilità di partecipare a ulteriori progressioni orizzontali). La quantificazione definitiva dell'importo è stata determinata dall'applicazione degli stessi criteri utilizzati per la produttività individuale per la distribuzione delle risorse residue di cui al punto 2.1 del presente verbale ed è esposta nella



colonna "Apicali v. rif. 12/2018 no arrot." del prospetto allegato con il n. 1 al verbale di ricognizione del 5 e 6 novembre 2019.

Gli importi in questione sono stati corrisposti con gli stipendi del mese di giugno 2019.

Si evidenzia che:

- l'accordo contenuto nel verbale del 5.6.2019 non è stato comunicato al Collegio per le valutazioni di cui all'art. 40-bis del dlgs 165/2001;
- nell'accordo non è stata inserita la clausola che subordina la sottoscrizione definitiva dello stesso successivamente all'esame del Collegio sindacale;
- l'accordo introduce, di fatto, una indennità per i dipendenti che non hanno la possibilità di partecipare a progressioni orizzontali, in quanto già titolari del livello massimo, in violazione degli art. 2, comma 3, e 40 del dlgs 165/2001.

Alla luce di quanto sopra esposto appare necessario invitare l'ATS ad attivarsi per tutelare l'integrità delle risorse gestite ai sensi dell'art. 40, comma 3-quinquies, del dlgs 30 marzo 2001, n. 165.

3.4. Importo a disposizione del Direttore Generale

L'importo di € 10.000 quale quota a disposizione del DG (ex accordo integrativo del 10.11.2009) risulta essere stato distribuito a n. 18 unità per importi variabili tra € 500,00 e € 700,00. Il pagamento è stato effettuato nel mese di giugno 2019.

Dall'esame della documentazione conservata dall'ARU risulta che le schede di valutazione (che si allegano - Allegato n. 9 al verbale di ricognizione del 5 e 6 novembre 2019):

- non presentano la percentuale di realizzazione;
- è presente la firma del Direttore Amministrativo per la sola assegnazione e non anche per la parte finale di valutazione;
- le schede di valutazione
 - sul frontespizio non contengono l'indicazione della percentuale di conseguimento dell'obiettivo;
 - l'allegato B non è compilato ed è sottoscritto dal solo dirigente responsabile per l'assegnazione;
 - è presente la firma del dipendente per la presa visione dell'obiettivo assegnato.

Al fine di verificare l'esistenza di ulteriore documentazione in merito è stata convocata la sig.ra ██████████, referente (p.o.) per la valutazione degli obiettivi (dirigenti e comparto), e segretaria del Nucleo di valutazione delle prestazioni, la quale ha riferito:

1. che per l'anno 2018 non è stata coinvolta dalla Direzione strategica nella definizione ed attribuzione degli obiettivi strategici sulla base dei quali la stessa Direzione ha collegato la distribuzione dell'importo di € 10.000 a personale del comparto all'uopo individuato
2. che non conserva documentazione relativa;

3. che per quanto a sua conoscenza non è stato adottato alcun provvedimento a valenza esterna con il quale è stata data pubblicità agli obiettivi e agli assegnatari degli stessi.

Alla luce di quanto sopra deve evidenziarsi:

- che la distribuzione delle risorse in questione è avvenuta in assenza di qualsiasi parametro oggettivo di valutazione e sulla base di obiettivi in realtà inscindibili rispetto ad obiettivi di carattere più generali e rispondenti ad adempimenti di legge e/o conseguenti per il conseguimento degli obiettivi di carattere generale contenuti nella delibera 210 del 7.3.2018;
- la distribuzione delle risorse in questione è avvenuta pur non essendo stato completato il procedimento di valutazione del personale assegnatario degli obiettivi (in alcuni casi è presente la sola assegnazione del dirigente e la presa visione degli obiettivi), in assenza della valutazione, e motivazione, finale circa il grado di conseguimento degli obiettivi;
- l'assenza di trasparenza sia in merito ai criteri di individuazione dei beneficiari, di assegnazione e valutazione degli obiettivi oltre che della motivazione finale che ha dato luogo alla erogazione, di fatto affidando alla discrezionalità del Direttore Generale la distribuzione di risorse del fondo.

Alla luce di quanto sopra esposto appare necessario invitare l'ATS ad attivarsi per tutelare l'integrità delle risorse gestite ai sensi dell'art. 40, comma 3-quinquies, del dlgs 30 marzo 2001, n. 165.

4. Dirigenza

Con il verbale del 14.11.2019 sono stati acquisiti elementi relativi all'erogazione del trattamento accessorio della dirigenza (allegato n. 3 alla presente relazione).

4.1. Somme residue dopo la distribuzione del fondo di posizione

Per l'anno 2018 le somme residue dopo la distribuzione del fondo di posizione ammontano complessivamente ad € 369.282,44 e sono così ripartite:

	residuo fondo di posizione 2018 dirigenza	15% a disposizione della direzione strategica	residuo fondi da distribuire e confluire nella retribuzione di risultato
medica e veterinaria	296.877,90	44.531,69	252.346,22
Sanitaria	55.049,76	8.257,46	46.792,30
Pta	17.354,78	2.603,22	14.751,56
Totale	369.282,44	55.392,37	313.890,07

4.1.1. 15% a disposizione della direzione strategica

In merito alla distribuzione di tali risorse del fondo di posizione (€ 55.392,37) riservata alla Direzione strategica *“per funzioni aggiuntive svolte da singoli dirigenti o equipe finalizzata ad incentivare particolari complessità dell'incarico svolto, secondo criteri che saranno concordati con le OO.SS.”* si riporta testualmente quanto verbalizzato:

- A.1. “che agli atti dell'ufficio sono presenti i documenti che si allegano e che dovrebbero rappresentare i progetti da svolgere per funzioni aggiuntive per i singoli dirigenti (Allegato n. 4);*
- A.2. che tali documenti sono sottoscritti dal solo Direttore Generale (dott.ssa Mara Azzi) ma non dai singoli dirigenti/responsabili delle strutture incaricati dello stesso;*
- A.3. che in tali documenti i progetti non presentano obiettivi misurabili, in alcuni casi non è indicato nemmeno l'ufficio o il dirigente incaricato né la data in cui sarebbero stati assegnati (o firmati);*
- A.4. che per l'erogazione delle risorse in questione dell'anno 2018 non sono ancora pervenute all'ARU indicazioni da parte della Direzione strategica;*
- A.5. che non risulta che i progetti in questione siano stati esaminati dal Nucleo di valutazione delle prestazioni;*
- A.6. che non risultano agli atti relazioni/dati in merito alla realizzazione di tali progetti.”.*

Alla data di redazione del verbale di ispezione individuale le risorse in questione non erano state erogate.

Considerate le osservazioni già formulate in merito alle somme del Comparto a disposizione del Direttore Generale, che debbono riproporsi anche per tali risorse, e l'incompletezza della documentazione agli atti, va rilevata l'assenza delle condizioni necessarie per l'erogazione di tali risorse.

4.1.2. residuo fondi da distribuire e confluire nella retribuzione di risultato

La parte residua del fondo di posizione che confluisce nella retribuzione di risultato solo per l'anno di riferimento del fondo (che per l'anno 2018 è pari ad € 313.890,07) è distribuita *“tenendo conto del livello di responsabilità in ragione dei seguenti coefficienti [..]”* sono stati consegnati dal dirigente Aru, su esplicita richiesta dello scrivente, i tabulati riepilogativi della distribuzione di tali risorse (Allegato n. 5 al verbale del 14 novembre 2019); la stessa dirigente ha precisato che:

- a) il peso effettivo è ottenuto secondo la formula $(\text{peso teorico}/365 \cdot \text{diff. gg.}) \cdot \text{quota incentivi da erogare}/100$;
- b) il coefficiente effettivo è ottenuto secondo la formula $(\text{coefficiente teorico}/365 \cdot \text{diff. gg.}) \cdot \text{tempo pieno/ridotto}$;

- c) che di fatto le variabili che finiscono per incidere sulla ripartizione delle risorse sono i giorni di presenza e i coefficienti fissi, legati al peso della posizione dirigenziale rivestita, stabiliti nell'accordo del 28.10.2011.

Alla luce degli elementi appena esposti le risorse in questione sono state erogate in contrasto con le previsioni degli artt. 3, commi 4 e 5, e 9 del dlgs 150/2009.

Alla luce di quanto sopra esposto appare necessario invitare l'ATS ad attivarsi per tutelare l'integrità delle risorse gestite ai sensi dell'art. 40, comma 3-quinquies, del dlgs 30 marzo 2001, n. 165.

4.2. Retribuzione di risultato

La distribuzione del fondo per il risultato è avvenuta sulla base degli accordi del 28.10.2011 (Allegato n. 6 al verbale del 14.11.2019).

Per l'anno 2018 le risorse per il fondo di risultato ammontano complessivamente ad € 858.761,17 così distribuite e ripartite.

	Totale fondo di risultato	residuo fondo di risultato 2018 dirigenza	quota a disposizione della direzione strategica	15% sulla base della scheda di valutazione della performance	residuo fondi da distribuire e confluire nella retribuzione di risultato
medica e veterinaria	730.957,65	399.812,76	47.956,00	109.643,65	242.213,11
Sanitaria	57.220,96	29.993,79	5.348,00	8.583,14	16.062,65
Pta	70.582,56	40.506,56	5.184,00	10.587,38	24.735,18
Totale	858.761,17	470.313,11	58.488,00	128.814,17	283.010,94

4.2.1. Quota a disposizione della Direzione strategica

Come per le risorse residue del fondo per la retribuzione di posizione anche nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di risultato una quota di queste è a disposizione della Direzione strategica.

Le risorse in questione per l'anno 2018 ammontano ad € 58.488,00 e sono state determinate considerando € 400 per ogni dirigente in servizio all'inizio dell'anno.

Nel corso dell'ispezione individuale, e quindi nel verbale, la dirigente Aru ha precisato che:

- *“la concreta erogazione da parte dell'ARU avveniva in base ad un prospetto riepilogativo trasmesso dalla Direzione amministrativa contenente i nominativi e gli importi da erogare e siglato dal Direttore Generale;*
- *per le risorse 2018 l'ARU non ha ancora ricevuto il sopra citato prospetto e pertanto le risorse in questione risultano ancora disponibili;*

- *che per quanto consta, in passato tali risorse sono state distribuite sulla base dello stesso progetto utilizzato per la distribuzione del 15% delle risorse residue del fondo di posizione.*

Per le modalità di erogazione di tale quota de fondo valgono pertanto le stesse osservazioni già formulate sopra al punto 4.1.2, ovvero che di fatto le variabili che finiscono per incidere sulla ripartizione delle risorse sono i giorni di presenza e i coefficienti fissi, legati al peso della posizione dirigenziale ricoperta.

4.2.2. 15% della retribuzione di risultato erogato sulla base della scheda di valutazione della performance

Il 15% del fondo di risultato (pari per l'anno 2018 ad € 128.814,17) è distribuito sulla base del criterio condiviso nell'accordo del 16.1.2013 (Allegato n. n. 7 al verbale del 14.11.2019).

Nel corso dell'ispezione individuale, e nel verbale, è stato rappresentato che :

- a) le schede di valutazione della performance (Allegato n. 8 al verbale del 14.11.2019) sono predisposte, compilate ed approvate direttamente nel programma Sigma e non sono state stampate né sottoscritte in modo autografo;
- b) la ripartizione delle eventuali somme non ripartite avviene in base al numero di dirigenti in servizio nell'area e pertanto erogate in egual misura ad ognuno di questi;
- c) gli importi erogati per il 2018 sono esposti nei prospetti che vengono esibiti e che si allegano (Allegato n. 9 al verbale del 14.11.2019)

Anche per l'erogazione di tali importi valgono le stesse osservazioni già formulate sopra ovvero che di fatto le variabili che finiscono per incidere sulla ripartizione delle risorse sono i giorni di presenza e i coefficienti fissi, legati al peso della posizione dirigenziale ricoperta.

4.2.3. residuo fondi da distribuire e confluire nella retribuzione di risultato

Per quanto attiene alle risorse residue dei fondi da distribuire e che devono confluire nella retribuzione di risultato nel corso dell'ispezione individuale, su esplicita richiesta dello scrivente, la dirigente ARU ha consegnato dei prospetti che riepilogano le somme erogate per tutti i dirigenti distinti per aree contrattuali (Allegato n. 10 al verbale del 14.11.2019) ed ha precisato che la determinazione degli importi avviene con la stessa metodologia esposta al punto B del verbale (paragrafo 4.1.2. della presente relazione).

4.2.4. L'erogazione del 50% delle risorse del fondo di risultato

L'erogazione del 50% delle risorse del fondo di risultato avviene sulla base di un progetto allegato all'accordo sul Fondo di risultato, uguale per tutti, che riporta la seguente descrizione "*Mantenimento dell'equilibrio economico aziendale*".

Nel corso dell'ispezione individuale la dirigente Aru ha ribadito quanto già rappresentato nel corso della ispezione individuale del 5 e 6 novembre circa il fatto che il Nucleo di valutazione

delle prestazioni nel verbale del 13.5.2019 ha segnalato di aver “*già avviato con il Dirigente del Personale, Dott. Canino, una prima riflessione sul superamento del CET come obiettivo di performance organizzativa, evidenziando la necessità del rinnovo di obiettivi ormai così consolidati.*”.

Sul punto si ribadiscono le osservazioni già formulate dallo scrivente nella relazione indirizzata al Collegio in merito alla erogazione delle risorse del trattamento accessorio per gli anni precedenti (cfr. da ultimo il verbale del Collegio sindacale del 31.5.2017), circa la necessità di modificare le modalità di destinazione ed erogazione del 50% del fondo, distribuito sulla base di un progetto unico e trasversale a tutta l'ATS e a tutto il personale (dirigenziale e non) stante la non rispondenza di questo ai criteri fissati dai contratti, ponendo in essere tutte le attività necessarie a tutelare l'integrità economico-finanziaria dell'ATS circa le risorse erogate in contrasto con il quadro normativo e contrattuale vigente.

In via generale, infatti, la previsione della erogazione del 50% delle risorse sulla base di uno specifico progetto, trasversale a tutti i dipendenti, in base alla categoria di appartenenza non rappresenta una soluzione coerente con la previsione di cui all'art. 40, comma 3-bis, secondo periodo, del dlgs 165/2001 secondo il quale la contrattazione integrativa “*destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato*”.

Il progetto aziendale dell'ultimo periodo sopra riportato sul quale da diversi anni sono state distribuite le risorse destinate alla produttività è rappresentato dal “**mantenimento dell'equilibrio economico finanziario dell'azienda.**”

Si tratta di un progetto:

- che viene riproposto dal 2012
- che comporta l'erogazione di diversi acconti e saldi nel corso dell'anno.

La distribuzione delle risorse in discorso avviene sulla base di una valutazione dell'apporto individuale e della presenza in servizio (ovvero le assenze del singolo riducono l'ammontare delle risorse da destinare allo stesso singolo soggetto).

Il progetto in questione non pare riconducibile alle tipologie previste dall'art. 10 del CCNL del 31.7.2009: tale obiettivo, infatti, rientra pienamente nell'ambito degli obblighi derivanti dallo svolgimento dell'attività istituzionale ed in ogni caso non rientra nell'ambito degli obiettivi fissati dall'art. 47, comma 1, del CCNL 1.9.1995, né le modalità di ripartizione rispettano le indicazioni stabilite nei commi 5 e 6 dello stesso art. 47³.

³ “5. I criteri generali di valutazione della produttività e dei risultati sono oggetto di contrattazione decentrata aziendale ai sensi dell'art. 5, comma 3, tenendo conto delle caratteristiche degli obiettivi, in modo da garantire la selettività della erogazione dei compensi ai dipendenti ed il loro effettivo carattere incentivante.

6. I risultati raggiunti in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'impiego del fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o del nucleo di valutazione di cui all'art. 20 del D.lgs. n. 29 del 1993, che ne definisce parametri e standard di riferimento con i criteri del comma 5. La valutazione deve basarsi sia su fattori collettivi attinenti alla qualità e al grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi programmati – con particolare riguardo agli indici



Anche le modalità di erogazione (mensile per il personale del Comparto, trimestrale per i dirigenti) non rispettano le indicazioni contrattuali (l'art. 47, comma 7, del CCNL 1.9.1995 prevede che l'incentivo sia erogato a consuntivo)⁴ e si pongono in contrasto con gli arresti della giurisprudenza contabile che ha escluso la distribuibilità delle risorse destinate al trattamento accessorio "a pioggia" (cfr, ex multis: Corte dei Conti – Sez. giur. Regione Campania, n. 79 del 30 agosto 2001, Corte dei Conti – II Sezione centrale d'appello, n. 44 del 12.02.2003; Corte dei Conti, Sez. giur Regione Campania, sentenza del 19 settembre 2014, n. 1006).

5. Conclusioni

Alla luce di quanto sopra esposto si propone di procedere alla trasmissione del verbale del Collegio del 19.11.2019 alla competente procura regionale della Corte dei conti con annessi la presente relazione ed in verbali di ricognizione svolti dallo scrivente il 29.10.2019, il 5 e 6 novembre e il 14 novembre 2019.

Bergamo, 3 dicembre 2019.

Def. Fabrizio Valeza


di qualità della prestazione e dei tempi di attesa per la fruizione – sia su elementi attinenti alla qualità e alla intensità della partecipazione individuale.”.

⁴ Sulla non erogabilità di acconti per il trattamento accessorio cfr. anche RAL 166 – Orientamenti Applicativi
In un Ente esiste un contratto decentrato, stipulato a seguito del ccnl dell' 1.4.1999, che prevede la liquidazione della produttività parametrata per categoria ed erogata in rapporto al grado dei risultati ed alla valutazione individuale del dipendente. Mensilmente è stabilito l'erogazione di un acconto pari ad un dodicesimo del 50% della produttività annuale, conguagliata in sede di liquidazione annuale a seguito dei risultati conseguiti. Visto l'art. 37 del ccnl sottoscritto il 22.1.2004, è ancora possibile erogare anticipi mensili dei compensi per produttività?
Il pagamento di quote mensili della produttività era vietato anche nel periodo precedente al ccnl del 22.1.2004. A maggior ragione è confermato tale divieto per il futuro. Attenzione alle eventuali responsabilità amministrative per il non corretto utilizzo di risorse pubbliche.

