



Ministero dell'Economia e delle Finanze

**DIPARTIMENTO DELLA
RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO**

Ispettorato Generale di Finanza
Servizi Ispettivi di Finanza Pubblica

Settore IV

**RELAZIONE
ACCERTAMENTI ISPETTIVI ESEGUITI PRESSO**

Comune di Monopoli

dal 14 gennaio al 14 febbraio 2019

Lecce, 29 marzo 2019

il Dirigente dei Servizi
Ispettivi di Finanza Pubblica
dott. Biagio Giordano

Premessa	3
Il Comune di Monopoli	5
I- Analisi dell'andamento e delle dinamiche della spesa di personale	8
<i>Conferimento di incarichi dirigenziali a tempo determinato</i>	15
II - Rapporti di collaborazione	20
III Adempimenti in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi, incarichi e anagrafe delle prestazioni.....	23
IV- Adempimenti in materia di contrattazione collettiva decentrata integrativa.	26
<i>Personale con qualifica dirigenziale</i>	26
Quantificazione del Fondo per il finanziamento della retribuzione accessoria del personale con qualifica dirigenziale.....	26
Determinazione del valore economico del trattamento accessorio del personale con qualifica dirigenziale.....	37
<i>Personale del comparto Regioni - Autonomie locali</i>	46
Quantificazione delle risorse.....	47
Utilizzazione delle risorse	63
Incarichi di posizione organizzativa – alta professionalità	67
Incentivazione per la progettazione e la realizzazione di opere e lavori pubblici	72
Incentivazione per il potenziamento degli uffici tributari.....	78
Progetti finanziati con le sanzioni per violazioni del Codice della Strada.....	82
Istruttoria e definizione delle istanze di condono edilizio	85
V - Trattamento accessorio del Segretario Generale.	88
VI- Rispetto dei principi dettati dalle norme sui vincoli di finanza pubblica... 88	
VII- Rispetto della normativa in materia di modalità di reclutamento e di limiti alla spesa di personale da parte delle società e degli enti partecipati	91
VIII- Misure previste per l'anticorruzione e la trasparenza	93
IX - Razionalizzazione e centralizzazione degli acquisti.	97
X- Verifica del rispetto dei tempi medi di pagamento dei debiti commerciali.	100

Premessa

La presente relazione viene compilata per riferire sugli esiti dell'accertamento ispettivo presso il Comune di Monopoli disposto dal signor Ragioniere generale dello Stato con nota prot. n. 2501 dell'8.1.2019, ai sensi dell'art. 14, comma 1, lett. d), della legge 31 dicembre 2009 n. 196, degli artt. 23 e 24 del decreto legislativo 30 giugno 2011 n. 123, e secondo le norme che regolano la funzione dei Servizi ispettivi di finanza pubblica (SIFIP) del Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, in attuazione del protocollo d'intesa stipulato tra la Ragioneria generale dello Stato e il Dipartimento della funzione pubblica - ispettorato.

L'incarico è stato affidato al sottoscritto con nota prot. n. 2576 di pari data del signor Ispettore generale capo.

Gli aspetti oggetto della verifica amministrativo-contabile sono stati i seguenti:

- a) analisi dell'andamento e delle dinamiche della spesa di personale;
- b) attuazione delle misure previste per l'anticorruzione (legge 6 novembre 2012, n. 190) e per la trasparenza (decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33);
- c) rispetto dei presupposti e dei limiti previsti per l'avvio dei rapporti di collaborazione e per l'affidamento degli incarichi di consulenza – art. 7, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – art. 110, comma 6, del Tuel;
- d) adempimenti in materia di reclutamento e di mobilità del personale – artt. 30; 34-bis; 35, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- e) adempimenti in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi, incarichi ed anagrafe delle prestazioni – art. 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e artt. 15-17 e 18 del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39;
- f) adempimenti in materia di contrattazione collettiva integrativa e trattamento accessorio del personale;
- g) rispetto dei principi dettati dalle norme sui vincoli di finanza pubblica in materia di personale e di acquisti di beni e servizi;
- h) rispetto della disciplina prevista in materia di società partecipate dal d.lgs. n. 175/2016 e s.m.i.;
- i) rispetto del divieto di affidamenti di incarichi retribuiti a dipendenti in quiescenza ex art. 6 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90;

- j) trattamento accessorio del Segretario comunale;
- k) rispetto della normativa di settore in materia di razionalizzazione e centralizzazione degli acquisti;
- l) verifica del rispetto dei tempi medi di pagamento dei debiti commerciali di cui al d.lgs. n. 231/2002 come modificato dal d.lgs. n. 192/2012, del rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 8 del d.l. n. 66/2014 ed analisi dei motivi degli eventuali scostamenti.

La trattazione del punto i), per ragioni di economia espositiva, risulterà omessa, in quanto, nel periodo esaminato, è stato verificato che il Comune di Monopoli non risulta aver conferito incarichi retribuiti a personale in quiescenza.

Il Comune di Monopoli

Notizie generali.

Il Comune di Monopoli ha una popolazione di circa 48.000 abitanti. Esso fa parte della provincia di Bari, ed è posto a sud, ad una distanza di circa 50 km. dal capoluogo.

In base all'art. 37 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di seguito denominato Tuel), il Consiglio comunale è composto da 25 consiglieri, compreso il Sindaco.

Carta fondamentale del Comune di Monopoli è lo Statuto, che definisce le linee generali dell'organizzazione del Comune stesso. Esso è stato approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 82 del 21.9.2000 e modificato, da ultimo, con deliberazione n. 24 del 4.7.2013. La Giunta, ai sensi dell'art. 24 dello Statuto comunale, *“è composta dal Sindaco e da un numero massimo di Assessori determinato dalla legge, di cui uno è investito della carica di vice Sindaco”*. Attualmente, la Giunta comunale è composta da sette assessori, oltre al Sindaco.

La sede principale del Comune è il Palazzo municipale, sito in via Giuseppe Garibaldi 6 a Monopoli, dove hanno sede i seguenti uffici comunali: l'Ufficio del Sindaco; l'Ufficio del Presidente del Consiglio comunale; la Giunta comunale; l'Ufficio del Segretario generale; l'Ufficio di Segreteria generale; le Commissioni consiliari; l'Area organizzativa I *“Affari generali e Sviluppo locale”*. Le rimanenti strutture comunali sono ubicate in altre sedi territoriali.

Le ultime elezioni per la carica di Sindaco ed il rinnovo del Consiglio comunale si sono tenute in data 10.6.2018, senza turno di ballottaggio. Sindaco attualmente in carica del Comune di Monopoli è il rag. Angelo Annese; il Consiglio comunale si è insediato in data 6.8.2018.

Assetto organizzativo.

Segretario generale.

Attuale Segretario generale del Comune di Monopoli è la dott.ssa Christiana Anglana, la cui nomina è stata disposta con decreto sindacale n. 430 prot. n. 46936 del 1.10.2013, con decorrenza dal giorno 21.10.2013.

Assetto organizzativo.

L'attuale assetto organizzativo del Comune di Monopoli è stato delineato con il Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi comunali, adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 314 del 30.10.2001 e modificato da ultimo con deliberazione della Giunta comunale n. 193 del 14.12.2017.

Tale regolamento, nella versione attualmente in vigore, prevede che (art. 6): *“La struttura organizzativa è articolata in Ripartizioni, Servizi ed Uffici o Unità operative”*.

La Ripartizione, a sua volta, *“è la struttura organica di massima dimensione dell'Ente, deputata: a) alle analisi di bisogni per strutture omogenee; b) alla programmazione; c) alla realizzazione degli interventi di competenza; d) al controllo, in itinere, delle operazioni; e) alla verifica finale dei risultati”*.

L'attuale assetto organizzativo del Comune di Monopoli, disegnata con deliberazione della Giunta comunale n. 214 del 15.12.2015 recante *“Approvazione nuova struttura organizzativa Ente e nuova dotazione organica – Indirizzi per la contrattazione Fondo di retribuzione personale non dirigente e del Fondo di posizione e di risultato del personale dirigente”*, si articola nella maniera qui di seguito riportata:

- Area affari generali e sviluppo locale;
- Area servizi finanziari e demografici;
- Area Lavori pubblici;
- Area urbanistica, edilizia privata e ambientale;
- Area istruzione, servizi sociali, sport;
- Area Polizia locale.

Attuale responsabile dell'Area affari generali e sviluppo locale è il dott. Pietro D'Amico; responsabile dell'Area servizi finanziari e demografici è il dott. Francesco Spinozzi.

Il Regolamento di contabilità del Comune di Monopoli attualmente in vigore è stato adottato con deliberazione del Consiglio comunale n. 22 del 17.5.2017.

Revisori dei conti.

Il Collegio dei revisori dei conti attualmente in carica presso il Comune di Monopoli è stato nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 30 del 20.7.2016, per il triennio 2016/2018, nelle persone dei signori:

- dott. Angelo Carrozzo, con funzioni di Presidente;
- dott. Silvano Macculi;
- dott. Angelo Tagarelli.

Con deliberazione di Consiglio comunale n. 39 del 10.10.2016 il dott. Silvano Macculi è stato nominato Presidente del Collegio dei revisori dei conti del Comune di Monopoli, prendendo il posto del dott. Angelo Carrozzo.

In precedenza, erano stati eletti, con deliberazione del Consiglio comunale n. 26 del 31.7.2013 i signori:

- avv. Paolo Marra, con funzione di Presidente;
- dott. Francesco Leo;
- dott.ssa Sabrina Valentino.

I- Analisi dell'andamento e delle dinamiche della spesa di personale

Il legislatore è ripetutamente intervenuto, nell'arco degli ultimi anni, con l'emanazione di norme che hanno avuto come finalità la riduzione della spesa del personale.

In particolare, il comma 557 dell'art. 1 della legge finanziaria 2007 (legge 27 dicembre 2006, n. 296), come novellato dall'art. 14, comma 7, del d.l. 31 maggio 2010, n. 78¹ – che ha introdotto anche i comma 557-bis e 557-ter – ha individuato tre “*ambiti prioritari di intervento*” nei quali gli Enti sottoposti al Patto di stabilità interno, “*con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia*”, avrebbero dovuto perseguire l'obiettivo della riduzione della spesa del personale in termini assoluti: 1) la riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti; 2) la razionalizzazione e lo snellimento delle strutture burocratico-amministrative; 3) il contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa.

Il riferimento all'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, contenuto alla lett. a) del comma 557, è stato successivamente espunto dall'art. 16, comma 1, del d.l. 24 giugno 2016, n. 113² a decorrere dalla data del 25.6.2016.

I successivi commi chiariscono la portata dell'aggregato “spesa di personale”; sanzionano, attraverso il rinvio all'art. 76, comma 7, del d.l. 25 giugno 2008, n. 112³, con il divieto di procedere ad assunzioni di personale, con qualsivoglia tipologia contrattuale, gli enti che non rispettino il principio della riduzione della spesa del personale; specificano le modalità di calcolo della riduzione della spesa del personale.

Sebbene l'art. 76, comma 7, del d.l. n. 112/2008, sia stato abrogato dal d.l. 24 giugno 2014, n. 90⁴, la magistratura contabile⁵ ha rimarcato come il principio di riduzione della spesa di personale debba ritenersi immediatamente cogente alla stregua del parametro fissato dal comma 557-*quater*.

¹ “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”.

² “Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio”.

³ “Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria”.

⁴ “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari”.

⁵ Corte dei conti, sezione Autonomie, deliberazione n. 27/SEZAUT/2015.

L'andamento della spesa del personale del Comune di Monopoli negli anni dal 2011 al 2018 ha fatto registrare l'andamento qui di seguito sintetizzato e sviluppato nelle varie componenti nella tabella allegata alla presente relazione (*all. n. 1*).

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 (prev.)
9.461.437	8.993.236	8.943.900	8.619.243	8.487.357	8.695.944	8.573.764	8.731.660
9.132.858 (media)							

I dati riportati nella tabella denotano un *trend* sostanzialmente calante della spesa di personale fino all'anno 2015, dal quale tale aggregato ha conosciuto un tendenziale aumento. Il Comune di Monopoli ha comunque rispettato, così come richiesto dall'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, il principio della riduzione della spesa per il personale negli anni dal 2013 al 2017, prendendo a riferimento, ai fini della verifica del rispetto, la spesa media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2011/2013, come richiesto al comma 557-*ter* della stessa legge finanziaria 2007.

La riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti è stata, tra le altre cose, perseguita, da parte del legislatore, con le limitazioni in materia di lavoro flessibile (art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010), le quali, per gli anni 2011 e seguenti, imponevano – sebbene al livello, per gli enti locali, di principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica – il rispetto del limite del 50% della spesa effettuata nell'anno 2009 per personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nonché per la spesa relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro e al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sempre nell'anno 2009.

La spesa sostenuta dal Comune di Monopoli per il personale con rapporto di lavoro di tipo flessibile, rilevante ai fini del rispetto dei vincoli sopra enunciati, è rappresentata nella tabella sotto riportata. L'Ente è stato comunque esentato dalla disciplina vincolistica dettata dalla norma di riferimento – pur sempre entro il limite della spesa sostenuta per le stesse

finalità nell'anno 2009 – in virtù della novella ad essa apportata dall'art. 11, comma 4-*bis*, del d.l. 24 giugno 2014, n. 90, come modificato dalla legge di conversione 11 agosto 2014, n. 114, in quanto in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale.

Quanto alle spese per la retribuzione di personale con qualifica dirigenziale a tempo determinato, per effetto di quanto disposto dall'art. 16, comma 1-*quater*, del d.l. 24 giugno 2016, n. 113⁶, introdotto dalla legge di conversione 7 agosto 2016, n. 160, che è andato a modificare l'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, *“sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”*: tanto, a far data dal giorno di entrata in vigore della disposizione normativa (21.8.2016).

	2009	2014	2015	2016	2017	2018 (asest.)
Dirigenti ex art. 110 comma 1 Tuel	-	-	75.108	111.631 (1.1-21.8)	non rilevante	non rilevante
Co.co.co., contratti di somministrazione e altre forme di lavoro flessibile	503.164	15.510	590	-	-	-
Personale ex art. 90 Tuel	27.800	28.073	28.073	28.073	29.937	31.092
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della strada	-	23.400	25.000	54.918	30.000	30.000
TOTALE	530.964	66.983	128.771	194.622	59.937	61.092

Dai dati sopra riportati emerge che il Comune di Monopoli ha rispettato, dall'anno 2014 in avanti, i vincoli posti dalla normativa in tema di contenimento della spesa del personale con rapporto di lavoro flessibile.

Per quanto concerne la razionalizzazione e lo snellimento delle procedure burocratico-amministrative, si fa riferimento alla indisponibilità dei posti dirigenziali di prima e di seconda fascia vacanti alla data del 15.10.2015, secondo quanto previsto all'art. 1, comma

⁶ “Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio”.

219, della legge 28 dicembre 2015, n. 208⁷, da un lato; e alla ricognizione delle posizioni dirigenziali e al riordino delle relative competenze, con l'eliminazione di eventuali duplicazioni, come previsto al comma 221 della stessa disposizione legislativa, dall'altro lato.

Non sono state riscontrate situazioni meritevoli di segnalazione al riguardo.

La riduzione programmata delle spese del personale è, altresì, l'obiettivo al quale deve tendere la predisposizione degli strumenti di programmazione triennale del fabbisogno di personale in virtù dell'art. 39 della legge 27.12.1997, n. 449⁸, e, con specifico riferimento agli enti locali, anche dell'art. 91 Tuel.

Le programmazioni delle assunzioni di volta in volta approvate dal Comune di Monopoli con deliberazioni della Giunta comunale appaiono rispondere alle finalità sopra illustrate. Difatti, in merito alla programmazione di fabbisogno del personale per il triennio 2014/2016 (deliberazione della Giunta comunale n. 149 del 4.7.2014, modificata con deliberazione n. 239 del 29.12.2014), si rileva che erano programmate assunzioni per l'anno 2014 (quattro istruttori direttivi amministrativi; due istruttori direttivi tecnici; un istruttore direttivo informatico; due Istruttori amministrativi; due istruttori contabili; un operaio professionale); 2015 (un istruttore direttivo amministrativo; un istruttore direttivo tecnico; un Istruttore contabile) 2016 (un Istruttore amministrativo; un Istruttore di vigilanza). Nelle deliberazioni sopra richiamate erano attestati tanto il rispetto del *budget* relativo ai limiti assunzionali (art. 3 del d.l. n. 90/2014 e s.m.i.) quanto il principio della riduzione programmata della spesa del personale (art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006).

Per il triennio 2015/2017, il Comune di Monopoli non ha adottato atti formali di programmazione del fabbisogno di personale. Tale circostanza avrebbe dovuto precludere all'Ente, a norma dell'art. 6, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001, l'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. Il Comune di Monopoli, nell'anno 2015, ha tuttavia avviato le procedure di selezione per il reclutamento di un dirigente (Comandante di Polizia locale) *ex art.* 110, comma 1, Tuel, presso l'Area organizzativa VI (deliberazione della Giunta comunale n. 18/2015) e di un dirigente *ex art.*

⁷ “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)”.

⁸ “Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica”.

110, comma 1, Tuel presso l'Area organizzativa III (deliberazione della Giunta comunale n. 140/2015); ha indetto altresì procedura concorsuale per il reclutamento di personale a tempo determinato e indeterminato con il profilo professionale di istruttore contabile, cat. C (determinazione dirigenziale Attività finanziarie e patrimonio n. 133/2015).

La programmazione di fabbisogno di personale per il triennio 2016/2018, approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 173 del 4.11.2015, conteneva la previsione di assunzioni per il solo anno 2016 (un istruttore direttivo; un istruttore di vigilanza). Tale programmazione, che comportava una spesa aggiuntiva di € 63.117,48 per l'anno 2016 per l'assunzione di un Istruttore direttivo cat. D1 e di un Istruttore di vigilanza cat. C, risultava conforme tanto con la normativa in tema di assunzioni di personale, quanto con il rispetto della riduzione della spesa di personale.

Analogamente, la programmazione di fabbisogno di personale per il triennio 2017/2019, approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 187 del 25.11.2016, modificata con deliberazione n. 50 del 27.4.2017, prevedeva una serie di assunzioni per il solo anno 2017⁹ e nessuna per gli anni 2018 e 2019.

Gli atti di programmazione del fabbisogno di personale fino a questo punto esaminati, laddove adottati, valevano a dimostrare sia il rispetto del *budget* in materia di assunzioni, sia il rispetto del principio riduzione programmata della spesa di personale.

A seguito dell'intervenuta abrogazione del citato comma 219 della legge n. 208/2015 ad opera dell'art. 25 del d.lgs. n. 75/2017, l'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, modificato ad opera dell'art. 4 dello stesso d.lgs. n. 75/2017, individua il piano triennale dei fabbisogni di personale quale strumento finalizzato alla *“ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale”*. Nel suddetto piano l'Ente deve indicare *“la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter”*.

Le linee di indirizzo alle quali fa riferimento l'art. 6-ter, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, definite *“per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei*

⁹ Assunzioni previste per il 2017: un funzionario tecnico; tre istruttori direttivi amministrativi; un istruttore direttivo tecnico; un assistente sociale; due istruttori informatici; tre Istruttori contabili; un Istruttore amministrativo; due Istruttori di vigilanza; un istruttore tecnico; un operaio manutentore.

rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2", sono state pubblicate in GURI, serie generale, n. 173 del 27.7.2018.

In applicazione del novellato art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, la programmazione di fabbisogno di personale per il triennio 2018/2020, approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 197 del 14.12.2017, modificata con deliberazione n. 130 del 5.6.2018, conteneva la previsione di una serie di assunzioni per gli anni 2018 (tre dipendenti con incarico dirigenziale; sei istruttori direttivi amministrativi cat. D1; un istruttore direttivo tecnico cat. D1; un istruttore direttivo informatico cat. D1; due assistenti sociali cat. D1; quattro istruttori amministrativi cat. C; quattro istruttori amministrativi contabili cat. C; due istruttori di vigilanza cat. C; un istruttore informatico cat. C; un istruttore tecnico cat. C) e 2019 (due istruttori direttivi tecnici; tre istruttori direttivi amministrativi; un istruttore direttivo di vigilanza cat. D1; un assistente sociale cat. D1; due istruttori amministrativi; un istruttore contabile; due istruttori di vigilanza; un collaboratore amministrativo cat. B3; oltre ad una serie di progressioni di carriera nella categoria D1) e 2020 (un istruttore direttivo amministrativo; quattro istruttori di vigilanza; un istruttore contabile; un educatore professionale cat. C; un collaboratore amministrativo, oltre ad una serie di progressioni di carriera nella categoria D1).

La programmazione di fabbisogno di personale per il triennio 2019/2021, approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 207 del 6.12.2018, modificata con deliberazione n. 14 del 31.1.2019, conteneva la previsione di una serie di assunzioni per gli anni 2018 (un dirigente *ex art.* 110, comma 1; quattro istruttori direttivi amministrativi; un istruttore direttivo tecnico; un istruttore direttivo di vigilanza; un assistente sociale; un dipendente cat. D1; tre istruttori amministrativi; due istruttori tecnici; sette istruttori contabili; due istruttori di vigilanza; oltre a progressioni di carriera nella cat. D1) e 2020 (un istruttore amministrativo; un istruttore contabile; quattro istruttori di vigilanza; un collaboratore amministrativo, oltre a progressioni di carriera nella categoria D1).

Anche i documenti da ultimo citati attestano la conformità del Comune di Monopoli alla normativa in materia sia di *budget* assunzionale, sia di rispetto del principio riduzione programmata della spesa di personale.

Si rileva peraltro, difformemente da quanto affermato dall'indirizzo maggioritario nella magistratura contabile¹⁰, che i documenti di programmazione triennale del fabbisogno di personale adottati dal Comune di Monopoli non contemplavano la spesa occorrente per le assunzioni a tempo determinato degli Agenti di Polizia municipale, finanziate ai sensi dell'art. 208, comma 5-*bis*, del Codice della Strada. Per la quantificazione di questa spesa, si rimanda all'allegato n. 1.

Presso il Comune di Monopoli il processo di ricognizione annuale, volto alla verifica di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale in relazione alle proprie esigenze funzionali o alla situazione finanziaria¹¹, è stato eseguito con le modalità di seguito descritte.

In occasione della deliberazione n. 149/2014, relativa all'adozione della programmazione del fabbisogno 2014/2016, sono stati raccolti, a titolo di parere di regolarità tecnica, le attestazioni dei dirigenti riguardanti l'insussistenza di condizioni di esubero di personale nelle Aree organizzative affidate alla loro responsabilità.

In occasione della deliberazione n. 173/2016, relativa all'adozione della programmazione del fabbisogno 2016/2018, è stato formato verbale della Conferenza dei dirigenti 13.10.2015, in cui tutti i dirigenti hanno dichiarato di non trovarsi in condizione di soprannumerarietà.

In occasione della deliberazione n. 187/2016, relativa all'adozione della programmazione del fabbisogno 2017/2019, in sede di parere di regolarità tecnica è stata attestata, da parte del dirigente della Segreteria generale, la situazione di insussistenza di condizioni di soprannumero della dotazione organica. Lo stesso è stato fatto per le deliberazioni n. 130/2018 (triennio 2018/2020) e n. 229/2018 (triennio 2019/2021).

Con riferimento al percorso adottato dal Comune di Monopoli per dare adempimento alla richiamata disposizione normativa, si invitano, per il futuro, i dirigenti dell'Ente a evidenziare con maggiore puntualità la delimitazione delle funzioni e dei compiti attribuiti alle strutture affidate alla rispettiva responsabilità e alla successiva ricognizione delle risorse umane occorrenti, eventualmente individuando situazioni di eccedenza o di

¹⁰ Si veda, tra le ultime, Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, deliberazione n. 141/2018/PAR del 28.9.2018.

¹¹ Art. 33, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001, sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183, anche in applicazione dell'art. 6, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 novellato dall'art. 4 del d.lgs. n. 75/2017.

soprannumerarietà.

Conferimento di incarichi dirigenziali a tempo determinato

In ordine alle modalità di reclutamento dei dirigenti a tempo determinato ex art. 110 Tuel, ai sensi dello Statuto del Comune di Monopoli (art. 55), *“la Giunta comunale nel caso di vacanza del posto o per altri gravi motivi può assegnare, nelle forme e con le modalità previste dal Regolamento, la titolarità di uffici e servizi a personale assunto con contratto a tempo determinato o incaricato con contratto di lavoro autonomo, ai sensi dell’art. 6, comma 4, della legge n. 127/97”*.

Quanto al Regolamento sull’ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi, (deliberazione della Giunta comunale n. 314/2001), esso dispone (art. 31) che *“il Sindaco può stipulare contratti a tempo determinato per l’assunzione di dirigenti o di alte specializzazioni, fermi restando i requisiti richiesti per la posizione di lavoro e la qualifica da ricoprire. I contratti possono essere stipulati indipendentemente dalla disponibilità della dotazione organica della dirigenza, in misura non superiore al 5% del totale di tale dotazione e di quella dell’area direttiva, e non possono avere durata superiore a quella del mandato elettivo del Sindaco in carica.”*.

La consistenza di personale con qualifica dirigenziale è indicata negli atti, con i quali l’Ente ha proceduto alla rideterminazione della propria dotazione organica. Nella deliberazione della Giunta comunale n. 44/2008 tale numero è stato quantificato in sette, successivamente ridotto a sei per effetto dell’adozione, con deliberazione della Giunta comunale n. 214/2015, della nuova struttura organizzativa e della nuova dotazione organica.

Premesso il quadro normativo di riferimento di secondo livello, si rileva che presso il Comune di Monopoli hanno prestato servizio, negli anni dal 2014 al 2018, i dipendenti con qualifica dirigenziale con contratto a tempo determinato ex art. 110, comma 1, Tuel, di seguito elencati:

dott. M. Cassano: con deliberazione della Giunta comunale n. 18 del 6.2.2015 è stato autorizzato l’avvio della procedura di selezione ex art. 110, comma 1, Tuel, mediante avviso pubblico per la copertura di un posto di dirigente del Comandante di Polizia locale presso l’Area organizzativa VI del Comune di Monopoli, per un periodo di sei mesi.

Nello stesso atto è stato dato mandato al dirigente del Servizio risorse umane di predisporre il bando per il reclutamento della professionalità richiesta. Nel bando (prot. n. 7470/2015) era previsto che l'individuazione del soggetto da assumere sarebbe avvenuta tramite analisi dei *curricula* pervenuti da parte del Segretario generale, che avrebbe presentato al Sindaco una rosa di candidati idonei; questi sarebbero stati sottoposti a colloquio con lo stesso Sindaco, coadiuvato dal Segretario generale, al fine della verifica delle competenze professionali e gestionali. Era espressamente stabilito che *“l'amministrazione si riserva la più ampia autonomia discrezionale nella valutazione dei candidati e nella verifica della corrispondenza delle professionalità possedute con le caratteristiche del posto da ricoprire”*.

Con decreto n. 83 del 16.3.2015 il Sindaco, *“ritenuto che tra i 5 candidati invitati al colloquio il dott. Michele Cassano... sia dotato di tutte le doti professionali ritenute da questa Amministrazione necessarie all'espletamento delle funzioni proprie del posto da ricoprire, in base all'articolato curriculum acquisito in atti, dal quale si desume una lunga esperienza specifica nelle attività proprie di polizia locale in qualità di Comandante”*, ha individuato in questo candidato il vincitore della procedura selettiva, conferendo allo stesso l'incarico di dirigente a tempo pieno e determinato, per la durata di sei mesi, dell'Area organizzativa VI - Polizia locale.

Con decreto sindacale n. 247 del 22.6.2015 è stato conferito l'incarico di dirigente a tempo pieno e determinato dell'Area organizzativa VI – Polizia locale *“con decorrenza dalla data odierna e per tutta la durata del contratto individuale di lavoro”* al dott. M. Cassano.

In seguito, con decreto sindacale n. 268 del 25.6.2018 al dott. M. Cassano è stato affidato l'incarico di dirigente a tempo pieno e determinato dell'Area Organizzativa VI *“per la durata di un mese dalla data di stipula del contratto individuale di lavoro”*. Non risultano essere stati adottati atti per l'ulteriore prolungamento del rapporto di lavoro.

Ing. A. Pinto: con deliberazione della Giunta comunale n. 140 del 23.7.2015 è stata attivata la procedura finalizzata alla selezione mediante avviso pubblico per la copertura di un posto di dirigente tecnico presso l'Area organizzativa III del Comune di Monopoli.

Nello stesso atto è stato dato mandato al dirigente del Servizio risorse umane di predisporre il bando per il reclutamento della professionalità richiesta. Nel bando (prot. n.

42836/2015) (*all. n. 2*) era previsto, analogamente alla procedura descritta in precedenza, che l'individuazione del soggetto da assumere sarebbe avvenuta tramite analisi dei *curricula* pervenuti da parte del Segretario generale, che avrebbe presentato al Sindaco una rosa di candidati idonei; questi sarebbero stati sottoposti a colloquio con lo stesso Sindaco (o suo delegato), coadiuvato dal Segretario generale, al fine della verifica delle competenze professionali e gestionali. Anche in questo caso era espressamente stabilito che *“l'amministrazione si riserva la più ampia autonomia discrezionale nella valutazione dei candidati e nella verifica della corrispondenza delle professionalità possedute con le caratteristiche del posto da ricoprire”*.

Con decreto n. 445 del 23.10.2015 il Sindaco, *“ritenuto che tra i 7 candidati che hanno sostenuto il colloquio, l'ing. Angela Pinto risulta essere in possesso di tutte le doti professionali necessarie all'espletamento delle funzioni proprie del posto da ricoprire, in base all'articolato curriculum acquisito in atti, dal quale si desume una lunga esperienza maturata nelle attività proprie dell'Ufficio Lavori Pubblici”*, ha individuato in questo candidato il vincitore della procedura selettiva, conferendo allo stesso l'incarico di dirigente a tempo pieno e determinato, per la durata di sei mesi, dell'Area organizzativa III Lavori pubblici.

Con decreto sindacale n. 448 del 26.10.2015 è stato conferito l'incarico di dirigente a tempo pieno e determinato dell'Area Organizzativa VI – Polizia locale *“con decorrenza dalla data odierna e per tutta la durata del contratto individuale di lavoro”* all'ing. A. Pinto.

L'ing. A. Pinto ha svolto le suddette funzioni fino alla data del 31.5.2016.

Successivamente, con decreto sindacale n. 346 del 14.7.2017, all'ing. A. Pinto, a seguito di procedura di mobilità del dirigente titolare dell'incarico *de quo* presso altro Ente locale, è stato conferito, con decorrenza 1.7.2017, incarico dirigenziale di responsabile dell'Area Organizzativa III del Comune di Monopoli. L'incarico in questione è stato in seguito confermato sino alla data del 31.12.2018 con decreto sindacale prot. n. 64180 del 31.10.2018.

Con riferimento alle modalità di reclutamento dei dirigenti a tempo determinato, essa ha avuto luogo, conformemente a quanto previsto negli avvisi di selezione, tramite colloquio del Sindaco con i candidati selezionati dal Segretario generale, ed individuazione su base

discrezionale del candidato meglio rispondente alle esigenze dell'Ente.

Si osserva, a tale proposito, come il Sindaco non può essere l'organo deputato alla valutazione dei candidati per la copertura di vacanze in organico *ex art. 110 Tuel*, in quanto organo politico dell'Ente, per definizione sprovvisto delle competenze tecniche per procedere ad una tale operazione.

Un simile *modus procedendi*, per definizione improntato al criterio di discrezionalità, si pone in contrasto con la esigenza che l'Ente possa disporre nel proprio organico di figure professionali dotate delle necessarie competenza e professionalità per lo svolgimento degli incarichi affidati, risultato che può essere ottenuto solo a seguito di procedura selettiva improntata al massimo rigore nelle modalità di valutazione. Tale principio, dapprima affermato dalla giurisprudenza contabile¹² al fine di scongiurare il reclutamento di una dirigenza “di fiducia” dell'organo politico dell'Ente, è stato in seguito cristallizzato nell'art. 110, comma 1, Tuel, come novellato dall'art. 11, comma 1, lett. a), del d.l. n. 90/2014, ai sensi del quale *“gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico”*.

Si evidenzia che la giurisprudenza amministrativa¹³ ha stabilito che le procedure selettive, pur non essendo assimilabili a un concorso pubblico in senso stretto, hanno comunque una parvenza concorsuale, tanto da essere definibili come paraconcorsuali. È necessario, quindi, che la scelta da parte del sindaco avvenga sulla base di predeterminati criteri di scelta, *“concreti e puntuali”* che escludano spazi di apprezzamento discrezionale. A parere dei giudici amministrativi una procedura che si sia concretizzata nella consegna al sindaco di un *“quadro riepilogativo”*, senza la preventiva indicazione di criteri sui quali basare la sua scelta al termine del colloquio, lascia a questo soggetto uno spazio di

¹² Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per l'Abruzzo, deliberazione n. 384/2011/PAR del 5.12.2011.

¹³Ex multis TAR Puglia, II Sez. di Lecce, sentenza n. 3661 del 21.12.2015, non appellata; TAR Umbria, Sez. I, sent. n. 195 del 25.3.2015, non appellata. La Corte di Cassazione, Sez. lavoro, sent. 14.4.2015, n. 7495, ha inoltre affermato che anche in caso di determinazioni negoziali, quali sono considerati gli affidamenti di incarichi dirigenziali a tempo determinato, l'amministrazione datrice di lavoro è obbligata *“al rispetto dei criteri di massima ... anche per il tramite delle clausole generali di correttezza e buona fede di cui agli articoli 1175 e 1375 c.c., applicabili alla stregua dei principi di imparzialità e di buon andamento di cui all'articolo 97 Cost., senza peraltro che la predeterminazione dei criteri di valutazione comporti un automatismo nella scelta, che resta rimessa alla discrezionalità del datore di lavoro, al quale non può sostituirsi il giudice, salvo che non si tratti di attività vincolata e non discrezionale.”*.

discrezionalità tecnica che appare troppo ampio e violativo dei principi di trasparenza, imparzialità e *par condicio* della selezione.

Le criticità innanzi segnalate acquistano una valenza ancora maggiore ove si consideri che, in esito alla procedura sopra descritta per l'attribuzione di funzioni dirigenziali dell'Area organizzativa Lavori pubblici, è stata selezionata l'ing. A. Pinto, dipendente di ruolo del Comune di Monopoli sin dall'anno 2008, la quale è stata valutata, come da avviso di selezione, dal Sindaco, tra la rosa di nominativi individuati dal Segretario generale, della propria amministrazione di appartenenza.

Occorre, infine, evidenziare che il Tuel non stabilisce una durata minima degli incarichi in parola, limitandosi a indicare che gli stessi non possono superare la durata del mandato elettivo del Sindaco. La lacuna è stata colmata dalla giurisprudenza. La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 478 del 13 gennaio 2014, ha fissato, nell'esercizio delle proprie funzioni di nomofilachia, il seguente principio di diritto secondo cui la durata di tali incarichi non può essere inferiore a 3 anni e superiore a 5. La durata degli incarichi dirigenziali conferiti, in un caso addirittura pari a 6 mesi, non rispetta il termine minimo indicato dalla Corte di Cassazione.

II - Rapporti di collaborazione

Generalità.

La tematica dei rapporti di collaborazione instaurati dalle pubbliche amministrazioni è stata oggetto, negli anni più recenti, di numerosi interventi legislativi. Tali interventi sono diretti a prevedere misure per il contenimento di tali rapporti, che avevano conosciuto un'espansione considerevole, e non sempre motivata. Agli interventi legislativi si devono aggiungere importanti contributi, da parte soprattutto della Corte dei conti e del Dipartimento della funzione pubblica, che hanno fornito strumenti interpretativi ed esplicativi della normativa.

La materia trova la sua regolamentazione di massima nell'art. 7, comma 6, del decreto legislativo n. 165/2001 e, con specifico riferimento agli enti locali, nell'art. 110, comma 6, del Tuel. La prima delle norme citate, in particolare, è stata oggetto nel corso degli anni di ripetute modifiche, che hanno di volta in volta delineato in maniera sempre più accurata le condizioni e i limiti che è necessario rispettare per fare ricorso a collaborazioni esterne da parte di tutte le pubbliche amministrazioni. Tali modifiche sono state introdotte sulla scorta dei criteri fissati soprattutto dalla giurisprudenza contabile: la Corte dei conti, infatti, nelle sue varie articolazioni, ha avuto modo di affrontare numerose volte il tema del conferimento di incarichi esterni da parte delle pubbliche amministrazioni, arricchendo la fattispecie astratta di una serie di requisiti, e anticipando per tale via i successivi interventi del legislatore. Tali requisiti, la cui analisi è sviluppata sotto diversi profili in varie sentenze, sono compendati nella pronuncia della Corte dei conti - Sezioni unite in sede di controllo del 15.2.2005.

Si rammenta inoltre che, in virtù della novella apportata dal d.l. n. 223/2006 all'art. 7 del decreto legislativo n. 165/2001, il comma 6-ter di tale disposizione prevede l'esplicito obbligo, a carico degli enti locali, di adeguare i regolamenti di cui all'art. 110, comma 6, del Tuel – in base ai quali gli enti locali stessi possono prevedere la possibilità di avvalersi di collaborazioni esterne ad alto contenuto di professionalità – ai principi di cui al comma 6.

Rapporti di collaborazione instaurati presso il Comune di Monopoli.

Il Comune di Monopoli ha dato esecuzione a quanto disposto dall'art. 3, comma 56, della legge n. 244/2007 (legge finanziaria 2008) mediante l'inserimento, all'interno del

proprio regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi (deliberazione della Giunta comunale n. 314/2001 e s.m.i.), di una sezione (Capo VIII) riguardante la “*Disciplina per il conferimento di incarichi di collaborazione esterna*”.

È stata individuata e richiesta, ricavandola dai repertori delle deliberazioni della Giunta comunale e delle determinazioni dirigenziali, la documentazione relativa ad alcuni rapporti di collaborazione con soggetti esterni dei quali si è avvalso il Comune di Monopoli, al fine di verificarne la rispondenza ai presupposti e ai requisiti previsti dalla vigente normativa.

Per ognuno di tali rapporti è stata espressamente richiesta la documentazione relativa a: determinazioni di conferimento degli incarichi; modalità di selezione dei soggetti incaricati; contratti/disciplinari regolanti i rapporti tra il Comune di Monopoli e il soggetto esterno; modalità di svolgimento dell'incarico; atti di liquidazione dei corrispettivi, corredati della relativa documentazione.

Incarico di accorpamento di terreno, e di volture con contestuali trascrizioni.

Con determinazione dirigenziale Area organizzativa Attività finanziarie e patrimonio n. 1417 del 2.12.2015 è stato affidato al geom. V.A. Giuliani il servizio in economia mediante cottimo fiduciario riguardante l'accorpamento di un terreno al demanio stradale con relativa registrazione e trascrizione con voltura, nonché la voltura con contestuale trascrizione di immobili consegnati al Comune di Monopoli da parte dell'Agenzia nazionale per l'amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata.

Nelle premesse dell'atto si legge che, a seguito di richiesta di preventivo, il professionista aveva indicato in € 1.500,00 il compenso richiesto, preventivo ritenuto congruo dal Comune di Monopoli.

Incarico di redazione di attestazioni di prestazione energetica di alloggi di proprietà comunale.

Con determinazione dirigenziale Area Servizi finanziari e demografici n. 1055 del 26.10.2016 è stato determinato di acquisire, mediante affidamento diretto al geom. V.A. Giuliani, il servizio consistente nella redazione di sei attestazioni di prestazione energetica di alloggi di proprietà comunale.

Nelle premesse dell'atto si legge che, a seguito di richiesta di preventivo, il

professionista aveva indicato in € 900,00 il compenso richiesto, preventivo ritenuto congruo dal Comune di Monopoli.

Si osserva che la Corte dei conti¹⁴ si è più volte espressa sugli elementi che permettono di qualificare una prestazione di servizi come appalto, assoggettato, pertanto, alle regole del codice dei contratti pubblici, ovvero come collaborazione autonoma, per il cui affidamento occorre fare ricorso all'art. 7, comma 6, d.lgs. n. 165/2001. Quest'ultima norma impone, oltre alla preventiva verifica dell'assenza di professionalità interne, anche il ricorso obbligatorio a una procedura pubblica comparativa e la comunicazione dell'incarico conferito all'Anagrafe delle prestazioni.

La Corte ha individuato l'elemento discrezionale nella presenza o meno in capo all'affidatario di un'organizzazione imprenditoriale, con assunzione del rischio della prestazione oggetto del contratto. In assenza di tali elementi, con conseguenza rilevanza dell'elemento personalistico della prestazione intellettuale, l'incarico da affidare rientra necessariamente nelle collaborazioni autonome, di cui all'art. 7, comma 6, d.lgs. n. 165/2001. Il ricorso all'art. 7, c. 6, d.lgs. n. 165/2001 si impone, secondo i giudici contabili, allorché dunque prevale l'elemento personalistico della prestazione. Nelle fattispecie sopra descritte, riconducibili alle prestazioni di servizi disciplinate dal codice dei contratti pubblici, l'Ente ha legittimamente proceduto mediante affidamento diretto e non ha comunicato gli incarichi al Dipartimento della funzione pubblica.

¹⁴ V. Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Lombardia, deliberazione n. 236/2013/PAR; Sezione regionale di controllo per la Puglia, deliberazione n. 63/PAR/2014, Sezione regionale di controllo per la Liguria, deliberazione n. 79/2015/SRCLIG; Sezione regionale di controllo per la Campania, deliberazione n. 187/2015/PAR

III Adempimenti in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi, incarichi e anagrafe delle prestazioni.

Incompatibilità.

Ai sensi dell'art. 15 del decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39¹⁵, il responsabile del Piano anticorruzione di ciascuna amministrazione pubblica è tenuto a curare, anche attraverso le disposizioni del piano anticorruzione, che nell'amministrazione stessa siano rispettate le disposizioni relative alla inconferibilità e alla incompatibilità degli incarichi.

L'art. 18, comma 3, della stessa disposizione normativa prescrive che le Regioni e gli enti locali adeguino i propri ordinamenti individuando le procedure interne e gli organi che in via sostitutiva possono procedere al conferimento degli incarichi nel periodo di interdizione degli organi titolari.

È stato verificato che sono state acquisite, da parte dell'Amministrazione comunale di Monopoli, le dichiarazioni riguardanti l'insussistenza di cause di inconferibilità o l'insorgenza di cause di incompatibilità degli incarichi ai dirigenti e al Segretario generale in servizio presso l'Ente rilasciate in data 7.2.2019. In tali dichiarazioni si attesta l'insussistenza delle condizioni ostative previste ai Capi III e IV del d.lgs. n. 39/2013, nonché l'insussistenza delle condizioni di incompatibilità all'incarico di cui ai Capi V e VI dello stesso d.lgs., "con riferimento agli anni 2017, 2018 e ad oggi". Sotto questo profilo si osserva che, ai sensi dell'art. 20, comma 2, del d.lgs. n. 39/2013, tali dichiarazioni devono essere presentate dagli interessati con cadenza annuale, nel corso dell'incarico.

Le dichiarazioni delle quali si tratta sono pubblicate sul sito dell'Ente (art. 20, comma 3).

Incarichi autorizzati a propri dipendenti.

È stata richiesta, al Comune di Monopoli, la documentazione relativa agli incarichi autorizzati ai propri dipendenti negli anni dal 2014 al 2018, comprendente: la richiesta di autorizzazione; l'autorizzazione rilasciata dall'Amministrazione; la comunicazione, da parte del soggetto, pubblico o privato, presso il quale l'incarico è stato svolto, dei compensi erogati al dipendente.

¹⁵ "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190".

In ordine alla documentazione prodotta, sono stati selezionati una serie di incarichi:

dott. P. D'Amico – autorizzazione all'incarico di Presidente dell'organismo interno di valutazione del Comune di Putignano (BA) (anno 2014): sono state riscontrate la richiesta di autorizzazione da parte del dipendente interessato; l'autorizzazione fornita dal Comune di Monopoli (prot. n. 45353 del 22.9.2014) e la comunicazione dei compensi percepiti;

ing. M. Inversi – incarico di collaudo tecnico-amministrativo dell'intervento di caratterizzazione area vasta aree esterne al SIN di Taranto per il Comune di Statte (TA) (anno 2015): sono state riscontrate la richiesta di autorizzazione da parte della dipendente interessata; l'autorizzazione fornita dal Comune di Monopoli (prot. n. 17685 del 10.4.2015) e la comunicazione dei compensi percepiti;

ing. M. Inversi – incarico di consulente tecnico di ufficio presso il Tribunale di Trani (anno 2016): sono state riscontrate la richiesta di autorizzazione da parte della dipendente interessata; l'autorizzazione fornita dal Comune di Monopoli (prot. n. 60853 del 15.11.2016) e la comunicazione dei compensi percepiti;

ing. A. D'Onghia – incarico di Presidente di commissione di gara presso la ASL di Bari (anno 2017): sono state riscontrate la richiesta di autorizzazione da parte del dipendente interessato; l'autorizzazione fornita dal Comune di Monopoli (prot. n. 65493 del 13.12.2017) e la comunicazione dei compensi percepiti;

ing. G. Orlando – incarico di "Esperto VAS" presso il Comune di Fasano (BR) (anno 2018): sono state riscontrate la richiesta di autorizzazione da parte del dipendente interessato; l'autorizzazione fornita dal Comune di Monopoli (prot. n. 61583 del 19.10.2018).

Gli incarichi che sono stati passati in rassegna, autorizzati dal Comune di Monopoli a propri dipendenti sono stati comunicati al Dipartimento della funzione pubblica, ai sensi dell'art. 53, comma 12, del decreto legislativo n. 165/2001, con le modalità e nei termini ivi previsti.

Sono state pubblicate, nell'apposita sotto-sezione di 2° livello della sotto-sezione di 1° livello "Personale" della Sezione amministrazione trasparente, le informazioni richieste all'art. 18 del d.lgs. n. 33/2013, relative agli stessi incarichi.

Comunicazione degli incarichi conferiti a collaboratori esterni.

Come detto in precedenza, il campione esaminato di incarichi esterni non ha evidenziato affidamenti per i quali ricorreva l'obbligo per il Comune di Monopoli di comunicazione all'Anagrafe delle prestazioni, di cui all'art. 53, comma 14, del d.lgs. n. 165/2001.

Comunicazione degli incarichi conferiti a propri dipendenti.

Il Comune di Monopoli ha dato esecuzione all'obbligo, posto dall'art. 53, comma 14, del d.lgs. n. 165/2001 a carico delle amministrazioni pubbliche, di comunicazione entro il 30 giugno di ogni anno dei compensi percepiti dai propri dipendenti anche per incarichi relativi a compiti e doveri d'ufficio.

IV- Adempimenti in materia di contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Si premette alla trattazione della presente materia che, ai fini di una sintetica rilevazione dei principali dati, che sono in seguito stati oggetto di approfondimento, lo scrivente ha consegnato al Segretario generale del Comune di Monopoli schede recanti, per gli anni 1999, 2004 e per gli anni dal 2014 al 2018 una serie di tabelle appositamente predisposte, relative tanto al personale con qualifica dirigenziale quanto al personale del comparto Regioni – Autonomie locali in servizio presso l'Ente, recanti, per ciascuno degli anni interessati dalla rilevazione, le voci relative alle fonti di finanziamento del fondo per la contrattazione decentrata, e alla modalità della rispettiva utilizzazione. Tali schede sono allegate alla presente relazione (*all. n. 3-4*).

Personale con qualifica dirigenziale

Quantificazione del Fondo per il finanziamento della retribuzione accessoria del personale con qualifica dirigenziale

In relazione ai CC.CC.DD.II. intervenuti presso il Comune di Monopoli nell'ultimo quinquennio, la composizione della delegazione trattante di parte pubblica per l'Area del personale avente qualifica dirigenziale è stata dapprima individuata con deliberazione di Giunta comunale n. 167 del 6.12.2013 nel Segretario generale dell'Ente, e nei dirigenti delle Aree Organizzative I e II.

In seguito, con deliberazione di Giunta comunale n. 165 del 19.10.2018, la delegazione di parte datoriale è stata individuata nel Segretario generale *pro tempore* dell'Ente, nonché nei dirigenti delle Aree I, II e VI.

Anno 2010 e precedenti

La quantificazione del Fondo per il finanziamento della retribuzione accessoria del personale con qualifica dirigenziale per l'anno 2010 trae origine dalla costituzione del Fondo per l'anno 2006, operata con deliberazione della Giunta comunale n. 219 del 29.12.2006. In quella sede si era provveduto ad adeguare la consistenza del Fondo, fino a quel momento contenuta entro limiti sufficienti ad attribuire il trattamento economico

accessorio ai due dirigenti allora in servizio presso il Comune di Monopoli¹⁶ - rispetto ad una dotazione organica che contemplava sei posizioni dirigenziali - al fabbisogno finanziario derivante dall'attribuzione del nuovo valore economico della retribuzione di posizione di tutte le posizioni dirigenziali (deliberazione n. 102 dell'8.6.2005), ora effettivamente tutte occupate, nell'ammontare di € 208.132,15.

La capienza del Fondo necessaria all'erogazione del trattamento economico accessorio a tutti i dirigenti in servizio era ottenuta essenzialmente mediante l'inserimento di risorse per € 179.922,82 ai sensi dell'art. 26, comma 3, del CCNL 23.12.1999 del personale con qualifica dirigenziale – Area II. Per tale via, la quota del Fondo per il finanziamento della retribuzione accessoria del personale con qualifica dirigenziale destinata all'erogazione della retribuzione di posizione a tutti i dirigenti in servizio raggiunse la consistenza di € 211.252,15, ai quali si aggiungevano € 40.214,67 per l'erogazione della retribuzione di risultato.

La quantificazione del Fondo per il finanziamento della retribuzione accessoria del personale con qualifica dirigenziale per l'anno 2010 ha avuto luogo con determinazione dirigenziale Area organizzativa Affari generali n. 217 del 3.2.2011 (*all. n. 5*). Con questo atto si è provveduto a impegnare per questo fine la somma di € 61.286,31 (di cui € 49.940,31 per retribuzione di risultato e € 11.886 per oneri) e si è dato atto che l'importo destinato alla retribuzione di risultato per l'anno 2010 sarebbe stato definito con successivo provvedimento, *“una volta rese note a consuntivo le risorse confluite nel fondo risultato ex art. 26 CCNL, comma 1 lett. i) del 23.12.1999 ripartite come da delibera GC n. 32/2008”*.

Nello stesso atto era esposto l'importo di € 282.645,07¹⁷ a titolo di “Costituzione fondo dirigenti anno 2010”, al quale era addizionato l'importo di € 1.789,83 a titolo di “Residuo fondo risultato 2009”. Non erano indicate, nell'atto in esame, le modalità con le quali si era pervenuti ad una simile consistenza del Fondo: tanto, a dispetto del fatto che nelle premesse si facesse esplicito riferimento alla costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato anno 2010 dell'Area Dirigenza

¹⁶ Con deliberazione del Commissario Straordinario n. 106 del 31.12.2002 il Fondir era stato quantificato in € 110.773,05, dei quali € 94.157,09 destinati alla retribuzione di posizione e € 16.615,96 alla retribuzione di risultato.

¹⁷ Il dato non coincide con quello riportato per l'anno 2010 nella tabella di costituzione dei fondi di cui all'allegato n. 3 della presente relazione, che espone i valori modificati a seguito della rideterminazione dei fondi operata con d.d. n. 1383/2014. Per quanto possibile, nel corso della relazione, si cercherà di dar conto delle discrasie numeriche rivenute negli atti dell'Ente.

comparto regioni e Autonomie locali, che tuttavia non è stata riscontrata.

Il Fondo per l'anno 2010 è stato destinato, quanto a € 232.704,76, al finanziamento della retribuzione di posizione erogata a sei incarichi dirigenziali, in luogo dei sette previsti nell'assetto organizzativo dell'Ente nella deliberazione della Giunta comunale; ciò che avrebbe comportato una spesa di 260.278,79, in base alla "pesatura" delle posizioni dirigenziali approvata con deliberazione n. 100/2009.

L'importo residuo di € 51.730,14, unitamente a € 6.096,82, quale "Quota incentivi (ex art. 93 d.lgs. n. 163/2006, condono, tributi e urbanistica) confluiti in fondo risultato ex art. 5 Regolamento per la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione della dirigenza risorse confluite nel fondo risultato ex art. 26 CCNL, comma 1, lett. i) del 23.12.1999", era previsto a titolo di retribuzione di risultato ai dirigenti in servizio.

Relativamente alle modalità di costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione accessoria del personale con qualifica dirigenziale del Comune di Monopoli per l'anno 2010, si ritiene di formulare le osservazioni che seguono.

In primo luogo – sebbene la quantificazione del Fondo dell'anno 2010 appaia indubbiamente diretta emanazione del Fondo dell'anno 2006 – non risulta possibile risalire, né in base alla determinazione n. 217/2011 né in base alla documentazione fornita dal Comune di Monopoli, alle modalità con le quali la quantificazione è stata fissata nell'ammontare di € 282.645,07. Quest'ultima, in base a quanto risulta dalla documentazione in atti, appare essere stata operata in modo del tutto discrezionale, piuttosto che nel rigoroso rispetto di quanto previsto all'art. 26 del CCNL 23.12.1999 dei Dirigenti – Area II e s.m.i.

Anche in questa occasione, come avvenuto nell'anno 2006, la consistenza del Fondo appare essere determinata sul valore economico della retribuzione di posizione degli incarichi dirigenziali, fissata con deliberazione della Giunta comunale n. 100 del 28.5.2009: in base a tale atto, l'onere finanziario che il Comune di Monopoli avrebbe dovuto sostenere per l'erogazione della retribuzione di posizione ai sei incarichi dirigenziali effettivamente coperti ammontava a € 226.168,36¹⁸.

¹⁸ Deliberazione della Giunta comunale n. 100/2009: (la Giunta comunale) "delibera di approvare la graduazione delle posizioni dirigenziali indicate dal nucleo di valutazione giusta verbale n. 4 del 07/04/2009, in coerenza con il decreto

Si osserva, tuttavia, che la settima posizione dirigenziale, introdotta con deliberazione n. 44/2008, non è stata mai occupata fino all'approvazione del nuovo assetto organizzativo del Comune di Monopoli di cui alla deliberazione n. 214/2015.

Infine, il Fondo del salario accessorio del personale con qualifica dirigenziale in servizio presso il Comune di Monopoli riporta nel 2010 economie dall'anno precedente connesse alla retribuzione di posizione. A tale riguardo si osserva che le norme contrattuali (artt. 27 c. 9 e 28 c. 2 del CCNL enti locali del 23 dicembre 1999) prevedono che le risorse che finanziano posizione e risultato devono essere integralmente utilizzate. Solo ove non sia possibile tale utilizzo, eventuali economie sulla posizione e sul risultato sono rispettivamente destinate a "finanziare" - non quindi ad incrementare - la retribuzione di posizione e quella di risultato dell'anno successivo.¹⁹ La magistratura contabile si è espressa negativamente sulla possibilità di trasportare in incremento al fondo dell'anno successivo le economie generate dalla mancata attribuzione del salario accessorio²⁰.

Negli anni successivi, il Fondo è stato quantificato con le modalità qui di seguito illustrate:

- Il Fondo dell'anno 2011 è stato quantificato con deliberazione della Giunta comunale n. 33 del 16.3.2012, nella consistenza di € 327.272,99, di cui € 233.205,08 a titolo di risorse ex art. 26, comma 3, del CCNL 23.12.1999;

- Il Fondo dell'anno 2012 è stato quantificato con deliberazione della Giunta comunale n. 47 del 21.3.2013, nella consistenza di € 282.045,07, di cui € 187.977,16 a titolo di risorse ex art. 26, comma 3, del CCNL 23.12.1999;

sindacale n. 27/2008, secondo quanto di seguito sintetizzato: [...] Area VII (valore di pesatura) 173 (nuovo stanziamento su base annua) € 0,00".

¹⁹ Art. 27 comma 9 CCNL dirigenti enti locali: "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". Art. 28 c.2, "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".

²⁰ Corte dei conti, Sez. di controllo per il Piemonte, deliberazione n. 305/2012/SRCPIE/PAR del 12.10.2012: "la Sezione ritiene che sia opportuno distinguere concettualmente, nell'ambito della categoria delle "economie", le somme risparmiate a seguito di un effettuato (virtuoso) sistema selettivo di attribuzione del salario accessorio, dalle somme stanziate e non utilizzate a causa del mancato perfezionamento della procedura di attribuzione dello stesso (secondo la contrattazione collettiva) nell'anno di riferimento. Nel primo caso, le economie (così intese) del salario accessorio dell'anno precedente non possono essere "trasportate" in incremento al fondo dell'anno successivo: a ciò osta la portata generale ed inderogabile dell'art. 9, comma-2bis, del d.l. n. 78/2010, conv. nella l. n. 122/2010, volto a delimitare le risorse utilizzabili ai fini della remunerazione del personale ed applicabile quindi anche laddove l'Ente disponga di risorse aggiuntive derivanti, come nel caso in parola, da risparmi nell'erogazione dei trattamenti accessori dell'anno precedente (in tal senso, cfr. SS.RR. n. 51/2011, Sez. controllo Lombardia n. 609/2011 e Sez. controllo Veneto n. 285/2011)".

- Il Fondo dell'anno 2013 è stato confermato, con deliberazione della Giunta comunale n. 234 del 29.12.2014, nella stessa consistenza e nelle stesse risorse dell'anno 2012.

Con determinazione dirigenziale Area organizzativa Affari generali n. 1383 del 2.12.2014 si è dato atto della rideterminazione del Fondo per il finanziamento della retribuzione accessoria del personale con qualifica dirigenziale del Comune di Monopoli degli anni 2010 e successivi, al fine di uniformarsi alle impostazioni diramate dalla RGS con circolare n. 16 del 2.5.2012. I fondi così rideterminati, al netto delle componenti non soggette al limite, sono risultati pari rispettivamente a € 288.847,25 per l'anno 2010; € 287.057,42 per l'anno 2011; € 288.319,68 per l'anno 2012; € 285.471,98 per l'anno 2013.

Nei fondi per tale via rideterminati sono state inserite, per ciascuna annualità, risorse ai sensi dell'art. 26, comma 3, del CCNL 23.12.1999 per € 187.977,16.

L'intera quantificazione del fondo per la dirigenza degli anni 2010 e 2014-2018 è riassunta nell'allegato n. 3 della presente relazione, cui si rinvia, che riporta per il 2010 i dati come rideterminati con la citata d.d. n. 1383 del 2.12.2014.

Anno 2014

La quantificazione del fondo per l'anno 2014 è stata operata con deliberazione di Giunta comunale n. 167 del 4.11.2015 (*all. n. 6*), nella misura complessiva di € 283.120,07, oltre € 3.384,43 a titolo di incentivi per la progettazione ex art. 92, comma 5, del d.lgs. n. 163/2006. L'ipotesi di CCDI non risulta corredata di relazione illustrativa e di relazione tecnico-finanziaria secondo i modelli elaborati dalla RGS (circolare n. 25 del 19.7.2012): la prima non contiene che la dimostrazione dell'invarianza della quantità di personale con qualifica dirigenziale in servizio presso il Comune di Monopoli negli anni dal 2010 al 2014; la seconda i prospetti relativi alla costituzione e alla utilizzazione del Fondo.

Il Collegio dei revisori dei conti ha espresso parere favorevole alla rideterminazione del Fondo del salario accessorio del personale con qualifica dirigenziale (verbale n. 102 del 15.7.2015).

Il contratto è stato trasmesso all'ARAN in data 31.1.2019 (registrazione ID 5092774).

Si rileva come al Fondo per il trattamento accessorio del personale con qualifica dirigenziale, nelle rideterminazioni operate con la determinazione dirigenziale n. 1383/2014, non sono state apportate variazioni rispetto alla consistenza nell'anno 2010, in conformità

del disposto dell'art. 9, comma 2-*bis*, del d.l. n. 78/2010, in quanto la consistenza della compagine dirigenziale è rimasta immutata dall'anno 2010 all'anno 2014, come attestato nella relazione illustrativa allegata all'ipotesi di CCDI, nella misura di sei unità.

Anno 2015

Con deliberazione di Giunta comunale n. 229 del 22.12.2015 è stato conferito formale mandato al Dirigente dell'Ufficio personale di costituire il Fondo per il finanziamento della retribuzione accessoria del personale con qualifica dirigenziale per l'anno 2015, a seguito dell'approvazione della nuova struttura amministrativa dell'Ente (deliberazione della Giunta comunale n. 214/2015).

Il Fondo *de quo* è stato quantificato un anno più tardi, con determinazione dirigenziale Segreteria generale n. 1374 del 30.12.2016 (*all. n. 7*), nella misura di € 298.267,24 “*come da estratto inviato al Collegio dei revisori*”, per effetto della nuova pesatura del valore economico della retribuzione di posizioni dirigenziali (verbale OIV n. 5/2016). Del Fondo così determinato, era prevista l'utilizzazione per € 212.647,00 per l'erogazione della retribuzione di posizione ed € 85.620,24 per l'erogazione della retribuzione di risultato.

La documentazione prodotta allo scrivente non contiene un CCDI formalmente sottoscritto; né la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria appaiono redatte in conformità con il modello elaborato dalla RGS: la “relazione illustrativa tecnico-finanziaria” contiene esclusivamente l'attestazione della mancanza di variazioni del numero di dirigenti in servizio; e sintetici dati riguardo la costituzione e l'ipotesi di utilizzazione del Fondo.

Con verbale del 21.12.2015 il Collegio dei revisori dei conti ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità del fondo con i vincoli di bilancio, con i vincoli del Patto di stabilità e con il vincolo di riduzione della spesa del personale.

Il Comune ha trasmesso all'ARAN in data 31.1.2019 (registrazione ID 5092775) la documentazione concernente il trattamento accessorio del personale dirigenziale.

In riferimento a quanto sopra riportato si osserva che il Comune ha destinato l'ammontare complessivo del fondo alle sole indennità di posizione e di risultato dei dirigenti e correttamente ha sottoposto al Collegio dei revisori dei conti la valutazione della compatibilità con i vincoli di bilancio delle risorse così stanziare. La sottoscrizione del CCDI, avente di fatto per i dirigenti un contenuto vincolato, costituisce, tuttavia, un

adempimento richiesto dal CCNL per cui si invita, comunque, l'Ente per il futuro ad attenersi al rispetto della normativa in materia e a redigere le relazioni tecnico-finanziarie e illustrativa in maniera più dettagliata e aderente alle indicazioni date dalla RGS con la circolare n. 25/2012.

Riguardo alle risorse inserite nel Fondo per la contrattazione decentrata del personale con qualifica dirigenziale, si formulano le seguenti osservazioni:

a) risultano essere state inserite risorse ai sensi dell'art. 26, comma 3, del CCNL del personale dirigente del comparto Regioni - Autonomie locali 23.12.1999, nella misura di € 204.199,33, con un incremento rispetto all'anno precedente di € 16.222,14. Tale incremento è stato operato pur in mancanza di previsione atti di riorganizzazione o di funzioni aggiuntive dei dirigenti, di modo che esso non appare legittimo alla luce della clausola contrattuale di riferimento.

Quanto al rispetto, in sede di costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione accessoria del personale con qualifica dirigenziale del Comune di Monopoli, di quanto prescritto all'art. 1, comma 456, delle legge n. 147 del 27.12.2013²¹, ai termini del quale, fermo restando il principio del non superamento dell'importo dell'anno 2010, *“a decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate”* in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio si evidenzia che, come precedentemente illustrato, il Comune di Monopoli, nelle precedenti annualità, non aveva operato nessuna riduzione del fondo, ai sensi dell'art. 9 d.l. n. 78/2010, per cui nel 2015 non aveva decurtazioni da applicare.

Si rileva, inoltre, come la costituzione del Fondo dell'anno 2015 nella misura innanzi indicata rifletta la determinazione del nuovo valore della retribuzione di posizione degli incarichi dirigenziali operata dall'OIV nell'anno successivo (verbale n. 5/2016), quando la valutazione dell'OIV era già intervenuta a seguito del mutamento dell'assetto organizzativo dell'Ente (verbale n. 22/2015). Per di più, la nuova determinazione del valore economico della retribuzione di posizione avrebbe dovuto avere corso dal momento della nuova valutazione, in mancanza di ragioni – non evidenziate nell'atto in esame – che ne

²¹ “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2014)”.

consentissero un'applicazione retroattiva.

Si soggiunge che la valutazione in questione non è stata fatta propria dall'organo di indirizzo politico del Comune di Monopoli, mediante l'adozione di apposita deliberazione. In tale maniera, i nuovi valori della retribuzione di posizione sono stati applicati in difetto dell'approvazione della Giunta comunale, condizione necessaria per la legittimità degli stessi.

Anno 2016

Con verbale prot. n. 46/2016 del 13.12.2016 il Collegio dei revisori dei conti ha certificato la compatibilità economico-finanziaria del fondo con i vincoli di bilancio e le modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. All'atto di costituzione del fondo, tuttavia, dalla documentazione prodotta non risulta abbia fatto seguito la sottoscrizione dell'accordo decentrato sull'utilizzo delle risorse destinate al trattamento accessorio.

Con deliberazione n. 118 del 23.5.2018, la Giunta comunale di Monopoli, dopo avere approvato una nuova graduazione del trattamento economico accessorio delle posizioni dirigenziali così come da verbale n. 6/2018 dell'OIV, ha conferito formale mandato al Dirigente del Servizio gestione risorse umane per la sottoscrizione dell'accordo in sede di delegazione trattante sull'utilizzo delle risorse per il trattamento accessorio del personale dirigenziale dell'anno 2016. Della consistenza del Fondo indicata nell'atto giuntale, quantificata, come per l'anno 2015, in € 298.267, € 246.286 erano destinati alla corresponsione della retribuzione di posizione; € 51.981 alla retribuzione di risultato.

Anche in questo caso, è stata rinvenuta agli atti solo la "relazione illustrativa tecnico-finanziaria", riunita in un unico documento, che conteneva sintetiche informazioni relative all'ipotesi di CCDI: l'indicazione del valore economico del trattamento accessorio del personale con qualifica dirigenziale, con la conferma dell'ammontare del Fondo; e le ipotesi di utilizzazione (retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) delle risorse del Fondo stesso.

La documentazione relativa al trattamento accessorio del personale dirigenziale – sia pur in assenza di un formale CCDI – è stata trasmessa all'ARAN in data 31.1.2019 (registrazione ID 5092776).

Valgono, a riguardo, le considerazioni espresse per l'anno precedente.

Circa le modalità di costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione

accessoria del personale con qualifica dirigenziale per l'anno 2016 il limite recato all'art. 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016) - che prevedeva, a decorrere dal 1.1.2016, che le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non potessero superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, con ulteriore automatica riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente - appare formalmente rispettato. Occorre, tuttavia, tener conto che l'illegittimo inserimento di risorse ai sensi dell'art. 26, c. 3, CCNL 23.12.1999 nel fondo 2015 automaticamente si riflette sulla consistenza del fondo 2016.

Si soggiunge peraltro che il Fondo dell'anno 2016 è stato costituito in relazione alla "pesatura" degli incarichi dirigenziali di due anni posteriore, piuttosto che sulla base della "pesatura" *pro tempore* vigente, senza che siano state addotte motivazioni apprezzabili per questa opzione. Come sarà meglio illustrativo nel successivo paragrafo concernente la determinazione del valore economico del trattamento accessorio del personale dirigenziale, il Nucleo di valutazione ha operato una ripesatura delle posizioni dei dirigenti con la delibera n. 118/2018 e nella determinazione del fondo 2016, avvenuta in momento successivo, si è fatto riferimento ai valori contenuti in tale delibera, come se la ripesatura potesse avere effetti retroattivi. Correttamente l'Ente avrebbe dovuto fare riferimento alla pesatura in essere nel 2016, a nulla rilevando che la costituzione del fondo sia avvenuta in un momento successivo alla nuova determinazione delle posizioni dirigenziali.

Anno 2017

Non risulta essere stato costituito, presso il Comune di Monopoli, il Fondo per il finanziamento della retribuzione accessoria del personale con qualifica dirigenziale per l'anno 2017.

In simili condizioni, l'Ente si è limitato a considerare costituito il Fondo per il finanziamento della retribuzione accessoria del personale con qualifica dirigenziale e a utilizzarlo con le medesime modalità dell'anno precedente.

A differenza di quanto riscontrato per le altre annualità, in cui anche in assenza di CCDI il Collegio dei revisori dei conti si è comunque espresso in ordine alla compatibilità del fondo con i vincoli di bilancio, per l'anno in esame è mancato qualsiasi riscontro da parte dell'organo di controllo sulla coerenza e legittimità delle risorse stanziare per il trattamento

economico della dirigenza.

Anno 2018

Con deliberazione di Giunta comunale n. 221 del 28.12.2018 la delegazione trattante di parte pubblica, per quanto rileva in questa sede, è stata autorizzata alla sottoscrizione del CCDI del personale con qualifica dirigenziale del Comune di Monopoli. Nonostante quanto disposto dall'atto in esame, neanche in questo caso risultano agli atti ipotesi di CCDI; né atti di costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione accessoria del personale con qualifica dirigenziale.

La "relazione illustrativa tecnico-finanziaria" faceva riferimento ad un Fondo nuovamente, come per gli anni precedenti, della consistenza di € 298.267,24.

Con verbale prot. n. 2/2019 del 9.1.2019 il Collegio dei revisori dei conti ha certificato la compatibilità economico-finanziaria dell'ipotesi di CCDI con i vincoli di bilancio e le modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio: come per gli anni precedenti, tale certificazione è intervenuta in difetto di una ipotesi di CCDI sottoscritta da parte datoriale e da parte sindacale.

Così come negli anni precedenti l'Ente ha trasmesso all'ARAN in data 31.1.2019 (registrazione ID 5092782) le indicazioni sull'utilizzo del fondo della dirigenza per l'anno in esame.

Circa le modalità di costituzione del Fondo per l'anno 2018, si reiterano le medesime osservazioni formulate in relazione ai Fondi degli anni 2015 e 2016. Anche in questo caso, il limite recato all'art. 23, comma 2, della d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 - il quale prevedeva, a decorrere dal 1.1.2016, che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non potesse superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 - risulta nella sostanza disatteso, per le considerazioni già espresse per l'anno 2016: sebbene il Fondo dell'anno 2018, come esaminato, è di importo pari al Fondo dell'anno 2016, la consistenza di quest'ultimo, come è stato argomentato, riflette l'illegittimo inserimento di risorse dell'anno precedente.

Con riferimento al percorso adottato presso il Comune di Monopoli ai fini della

quantificazione del fondo per il finanziamento della retribuzione accessoria del personale con qualifica dirigenziale, si osserva che tale quantificazione ha avuto luogo direttamente con deliberazione della Giunta comunale, in difetto della propedeutica determinazione della provvista del fondo con atto dirigenziale e, nella maggior parte dei casi, all'atto di costituzione del fondo, come detto più volte in precedenza, non ha fatto seguito un formale accordo sull'utilizzo, che, corredato delle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, avrebbe dovuto essere sottoposto al parere del Collegio dei revisori dei conti (art. 5 del CCNL 23.12.1999 dei Dirigenti – Area II).

Oltre a tanto, riguardo alla metodologia adottata al fine della costituzione del Fondo per gli anni 2015 e seguenti, il fondo pare essere stato surrettiziamente dilatato per consentire allo stesso di avere la capienza necessaria rispetto all'incremento del trattamento economico accessorio delle posizioni dirigenziali previsto in sede di valutazione dell'OIV. Tale dilatazione ha avuto luogo principalmente mercé l'inserimento di risorse ai sensi dell'art. 26, comma 3, del CCNL 23.12.1999 dei Dirigenti – Area II, senza che ne fosse attestata la legittimità, specie in relazione alla cospicua consistenza delle stesse.

Sotto tale profilo, non appaiono evidenziate le ragioni per le quali, presso il Comune di Monopoli, si sia dato luogo a rideterminazioni del valore economico della retribuzione di posizione degli incarichi dirigenziali con la frequenza innanzi rappresentata. Se le “pesature” approvate con deliberazioni n. 100/2009 e n. 229/2015 (verbale OIV n. 22/2015) sono conseguenti a revisioni dell'assetto organizzativo dell'Ente²², la stessa cosa non si può affermare con riferimento alle “pesature” applicate rispettivamente con determinazione dirigenziale n. 1374/2016 (verbale OIV n. 5/2016) e deliberazione n. 118/2018 (verbale OIV n. 6/2018): queste ultime hanno determinato un incremento del valore complessivo della retribuzione di posizione, passato dall'ammontare di € 246.120,09, a quello di € 247.442,37, per approdare a quello attualmente applicato di € 272.570,93. Tanto, lo si ribadisce, in mancanza della rappresentazione, negli atti che si sono passati in rassegna, di motivazioni apprezzabili – consistenti in rilevanti modificazioni dell'assetto strutturale dell'Ente – sottese alla necessità di operare nuove quantificazioni del valore economico della retribuzione di posizione degli incarichi dirigenziali.

Viceversa, l'Ente avrebbe dovuto attribuire il valore economico della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato del personale con qualifica dirigenziale

²² Si fa riferimento rispettivamente alle deliberazioni n. 44/2008 e n. 214/2015.

esclusivamente “*nei limiti delle disponibilità delle risorse di cui all’art. 26*”, come prescritto al successivo art. 27 del CCNL 23.12.1999 del personale con qualifica dirigenziale del comparto Regioni - Autonomie locali.

Solo a seguito di tale operazione, la Giunta comunale avrebbe potuto procedere, a seguito di valutazione posta in essere da organo dotato delle necessarie competenze, all’attribuzione del valore economico di tutte le funzioni dirigenziali previste nella dotazione organica.

Determinazione del valore economico del trattamento accessorio del personale con qualifica dirigenziale.

a) Retribuzione di posizione

Con deliberazione di Giunta n. 28 del 5.9.2003, recante “Ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo del CCNL Area Dirigenza – del Comparto delle Regioni ed Autonomie locali. Approvazione dell’accordo sottoscritto in data 04/09/2003”, il Comune di Monopoli ha approvato la metodologia di valutazione delle posizioni di lavoro dirigenziali e di valutazione delle prestazioni dirigenziali elaborate dal Nucleo di valutazione.

Per quanto attiene alla valutazione degli incarichi dirigenziali, con la metodologia oggetto di approvazione nell’atto in esame il valore economico era stato allocato in tre distinte fasce: fascia A (valore economico da lire 50 milioni a lire 82 milioni); fascia B (valore economico da lire 32 milioni a lire 50 milioni); fascia C (valore economico da lire 17 milioni a lire 32 milioni). La collocazione dei singoli incarichi in una delle tre fasce era subordinata al conseguimento di un punteggio minimo attribuito in relazione a una serie di criteri, differenti da fascia a fascia (fascia A: livello di autonomia gestionale; ambiti di strategia aziendale direttamente gestiti/contesti funzionali gestiti; gestione di servizi e/o interventi; fascia B: responsabilità di conseguimento di risultati connessi alla funzionalità di strutture; responsabilità di raggiungimento di obiettivi correlati alla gestione di risorse economiche; responsabilità di conseguimento di obiettivi correlati alla gestione di risorse umane; mentre la fascia C era definita come “residuale, rientrandovi necessariamente tutte le posizioni dirigenziali preposte ad ambiti definiti d’intervento e specifici contesti relazionali, non riconducibili alle fasce a) e b) in base ai criteri sopra enunciati”), a loro volta scomposti in terne di sotto-criteri a seconda del punteggio attribuibile. Ove l’incarico non avesse conseguito il punteggio sufficiente alla collocazione in fascia A, con i criteri che

sono state enumerati, si sarebbe passati all'attribuzione dei punteggi previsti per la fascia B; e, in subordine, l'incarico sarebbe stato collocato in fascia C.

Il collocamento dell'incarico dirigenziale nell'una o nell'altra fascia prevedeva, a seguire, l'attribuzione di un concreto valore economico della retribuzione di posizione, all'interno dei valori minimo e massimo previsti per la fascia di pertinenza, in rapporto alla valutazione conseguita.

Tale metodologia era peraltro preceduta dalla premessa per la quale *“l’allocazione in fascia, comunque, potrebbe prescindere da un’apposita valutazione di sistemi parametrici a punteggio, ben potendo essere rimessa alla libera discrezionalità dell’organo di governo in funzione del valore strategico di volta in volta riconosciuto alla singola posizione dirigenziale rispetto agli obiettivi politici da conseguire, costituendosi, in prospettiva, una sorta di “borsino interno” della dirigenza, il quale potrebbe assistere ad un’opportuna modificazione della fascia di collocazione della posizione dirigenziale operata dagli organi di governo (in particolare: Sindaco), in ragione del ruolo più o meno strategico riconosciuto alla posizione stessa con riguardo agli obiettivi di governo che l’Ente intende raggiungere”*.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 65 del 9.5.2008, il Comune di Monopoli ha proceduto alla modificazione dei criteri generali per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini dell'attribuzione del valore economico della retribuzione di posizione degli incarichi dirigenziali, procedendo alla ridefinizione dei limiti del valore economico delle tre fasce (fascia A: da € 26.837,48 a € 44.013,47; fascia B: da € 17.175,99 a € 26.837,48; fascia C: da € 10.443,77 a € 17.175,99) e degli scaglioni all'interno delle singole fasce.

In seguito, con deliberazione di Giunta comunale n. 100 del 28.5.2009, recante *“Art. 26 del CCNL 23.12.1999 – Area Dirigenza comparto regioni ed autonomie locali – Approvazione nuova graduazione delle posizioni dirigenziali ed allocazione nelle fasce di compattamento”* (all. n. 8), il Comune di Monopoli ha proceduto alla graduazione delle posizioni dirigenziali, in conformità con le indicazioni espresse dal Nucleo di valutazione, con l'attribuzione del valore economico alla retribuzione di posizione, allocate comunque per la totalità in fascia A: il valore economico delle stesse era contenuto in un *range* compreso tra € 35.318,12 (Area V) ed € 44.013,47 (Area I (parte)-VII), per un ammontare complessivo di € 226.168,36; ammontare che si elevava all'altezza di € 260.278,79 ove la

retribuzione di posizione fosse stata assegnata a tutte e sette le posizioni dirigenziali previste nella struttura amministrativa.

Successivamente, con deliberazione di Giunta comunale n. 229 del 23.12.2015 (*all. n. 9*), a seguito dell'adozione della nuova struttura organizzativa dell'Ente, è stato conferito *“formale mandato al Dirigente dell'ufficio personale di costituire il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2015 per il personale dirigente a fronte dell'atto deliberativo n. 214/2015, provvedendo alla rideterminazione del fondo di retribuzione e di risultato in coerenza con i nuovi valori economici quantificati dall'OIV”*.

Con proprio verbale n. 19 del 25.11.2015 l'OIV aveva proceduto a collocare, a seguito di valutazione, tutti gli incarichi dirigenziali nella fascia A, tramite l'applicazione della metodologia indicata nella deliberazione n. 28/2003 (attribuzione dei punteggi al fine della allocazione delle posizioni dirigenziali nelle fasce A, B e C); con successivo verbale n. 22 del 18.12.2015 si era proceduto alla “pesatura” degli incarichi dirigenziali, pervenendosi per tale via ad attribuire agli stessi un valore economico della retribuzione di posizione variabile all'interno di un *range* tra € 37.585,38 e € 45.102,47 (valore massimo attribuibile ai sensi dell'art. 5, comma 3, del CCNL 3.8.2010 del personale dirigente del comparto Regioni e Autonomie locali). L'importo complessivo del valore della retribuzione di posizione attribuito ai sei incarichi dirigenziali del Comune di Monopoli assommava a € 232.013,86.

Si rileva peraltro come il mandato conferito dalla Giunta comunale al dirigente della competente Area organizzativa del Comune di Monopoli non sia stato assolto tramite l'adozione di una determinazione, bensì solamente in via di fatto.

Infine, con deliberazione della Giunta comunale n. 118 del 23.5.2018, è stata approvata una nuova graduazione degli incarichi dirigenziali del Comune di Monopoli, come da verbale OIV n. 6/2018 del 18.5.2018: questa volta, i valori erano compresi in un *range* di un minimo di € 38.098,74 e un massimo di € 44.607,44, per un valore complessivo di € 246.532,60.

In merito alla procedura di determinazione del valore economico della retribuzione di posizione del personale con qualifica dirigenziale in servizio presso il Comune di Monopoli, si osserva in prima battuta che l'atto giuntale n. 28/2003 – i cui effetti si sono

sostanzialmente protratti sino alla nuova metodologia approvata con deliberazione n. 229/2015 – non si è fatto altro che suddividere l'intera estensione del valore economico della retribuzione di posizione dei dirigenti previste dal CCNL 23.12.1999 in tre fasce, con attinenti scaglioni di valore; mentre non risulta essere stato attribuito, cosa ben più rilevante, un concreto valore economico della retribuzione di posizione degli incarichi dirigenziali.

La concreta attribuzione del valore economico alla retribuzione di posizione degli incarichi dirigenziali ha avuto luogo, a seguito della valutazione effettuata ad opera del Nucleo di valutazione, solamente con la deliberazione n. 100/2009, nella quale è stato quantificato in € 226.168,36 il fabbisogno finanziario per l'erogazione dell'emolumento in questione.

Circa le modalità con le quali è stato attribuito il concreto valore economico ad ogni posizione dirigenziale, è necessario evidenziare in primo luogo come, per quanto attiene alla collocazione nelle fasce economiche previste nella deliberazione n. 28/2003, e aggiornate con deliberazione n. 65/2008, la totalità dei valori economici della retribuzione di posizione degli incarichi dirigenziali attribuiti presso il Comune di Monopoli sono stati collocati, con atto giuntale n. 100/2009, nella fascia A, quella recante i valori economici più elevati.

Al riguardo, è necessario rilevare come non risulta che tale collocazione abbia avuto luogo a seguito di processo di valutazione ad opera del Nucleo di valutazione, come peraltro previsto nel documento denominato "Metodologia allocativa delle posizioni dirigenziali", approvato con la citata deliberazione n. 28/2003, mercé l'applicazione delle modalità innanzi descritte; né che la Giunta comunale abbia formalmente esercitato la propria discrezionalità – come previsto nella citata premessa dello stesso documento – conferendo valenza strategica a tutte le posizioni dirigenziali previste nell'assetto strutturale dell'Ente. Un simile riconoscimento – che avrebbe peraltro rappresentato una vera e propria avocazione delle funzioni del Nucleo di valutazione, comportante un indebito trasferimento all'organo di indirizzo politico del Comune di Monopoli delle funzioni, squisitamente tecniche, appartenenti a quest'ultimo Organo – non è stato formalmente esercitato né in sede di valutazione (deliberazione n. 100/2009); né in sede di riorganizzazione dell'assetto strutturale dell'Ente, momento in cui sarebbe stato possibile individuare quelle posizioni dirigenziali aventi in effetti valore strategico nell'azione amministrativa dell'Ente; e avrebbe comunque richiesto, in considerazione della deroga che si sarebbe in tal modo apportata alla normale procedura di valutazione degli incarichi dirigenziali, un robusto apparato

motivazionale.

Del resto, appare opportuno notare che l'attribuzione del valore economico degli incarichi dirigenziali operata dal Nucleo di valutazione con verbale n. 4 del 7.4.2009, e recepita dalla Giunta comunale con l'atto n. 100/2009, si limitava solamente a quelli inseriti nella fascia A, in tal modo implicitamente attribuendo "valenza strategica" a tutti indistintamente gli incarichi dirigenziali.

Non appare fuori luogo osservare che il livellamento verso l'alto del valore economico della retribuzione di posizione degli incarichi dirigenziali del Comune di Monopoli (dove, come precedentemente notato, il valore meno elevato di questa componente del trattamento economico accessorio dei dirigenti è pari a € 35.318,12, ossia oltre l'80% del valore massimo attribuibile previsto nel CCNL) contravviene all'art. 26 del CCNL del personale con qualifica dirigenziale del comparto Regioni e Autonomie locali, ai termini del quale *"gli enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne"*, alla luce del fatto che una simile determinazione ha avuto luogo solo entro margini oltremodo ristretti.

Tali considerazioni appaiono conservare la loro validità anche con riferimento alla nuova pesatura operata con deliberazione n. 229/2015. In questo caso, infatti, sebbene la collocazione di tutti e sei gli incarichi dirigenziali nella superiore fascia A abbia avuto luogo a seguito di "valutazione preliminare" da parte dell'OIV, non si può fare a meno di rilevare come a tale collocazione si sia pervenuti a seguito della "pesatura" di una serie di "criteri di allocazione", tra i quali erano annoverati anche "autonomia gestionale" e "ambiti di strategia aziendale direttamente gestiti": tali criteri - oltre a costituire sostanzialmente un duplicato l'uno dell'altro - non sono in realtà altro che qualificazioni della funzione dirigenziale, così come codificate all'art. 107 del Tuel. Ne consegue che appare scarsamente significativa una qualsivoglia valutazione di tali qualificazioni (per le quali tutte le posizioni dirigenziali sono state valutate con il punteggio massimo di dieci su ciascuno dei due criteri) ai fini dell'attribuzione del valore economico della retribuzione di posizione di incarichi dirigenziali.

Più in generale, l'attribuzione del valore economico alla retribuzione di posizione dei

vari incarichi dirigenziali ha avuto luogo al di fuori del necessario contesto rappresentato dalla “disponibilità delle risorse di cui all’art. 26”, come richiesto dal CCNL 23.12.1999 della dirigenza – Area II. Difatti, la citata determinazione dirigenziale n. 217/2011, con la quale è stato costituito il Fondo per il finanziamento della retribuzione accessoria del personale con qualifica dirigenziale per l’anno 2010, esaminata in precedenza, espone *sic et simpliciter* l’importo destinato alla erogazione della retribuzione di posizione (€ 232.704,76), senza che fossero in alcun modo rappresentate le modalità con le quali tali risorse fossero state “correttamente quantificate nel rigoroso rispetto delle previsioni dell’art. 26 del CCNL del 23.12.1999”²³ e successive modificazioni ed integrazioni.

L’*iter* logico profilo sotteso alla quantificazione del valore economico della retribuzione di posizione appare dunque essere stato invertito: l’importo necessario per l’erogazione della retribuzione di posizione a tutti gli incarichi dirigenziali non è stato calcolato nell’ambito delle risorse quantificate sulla scorta delle disposizioni contrattuali, ma è stato il Fondo per il finanziamento della retribuzione accessoria del personale con qualifica dirigenziale ad adattarsi di volta in volta al fabbisogno delle retribuzioni di posizione, determinato in base alle valutazioni dell’OIV.

In una simile prospettiva, assume una particolare rilevanza la circostanza per la quale una porzione preponderante del Fondo degli anni presi in considerazione fosse rappresentata da risorse inserite ai sensi dell’art. 26, comma 3, del CCNL 23.12.1999 della Dirigenza – Area II (all’incirca i due terzi della consistenza di ciascuno dei Fondi). Tali risorse, il cui valore economico appare essere stato determinato in maniera discrezionale, sono andate ad impinguare i Fondi nella misura necessaria alla corresponsione del trattamento economico accessorio in base alle “pesature” espresse dall’OIV.

Il percorso corretto di determinazione delle risorse del Fondo sarebbe viceversa dovuto consistere nella quantificazione delle risorse, nel puntuale e rigoroso rispetto delle clausole di CCNL e legislative di riferimento, prendendo le mosse dall’art. 26 del CCNL 23.12.1999, e apportando gli incrementi (art. 23 del CCNL 22.2.2006; art. 4 del CCNL 14.5.2007; artt. 16 e 17 del CCNL 22.2.2010; art. 5 del CCNL 3.8.2010) e le decurtazioni (art. 1 CCNL 12.2.2002; art. 9, comma 2-*bis*, d.l. n. 78/2010 e s.m.i.) previsti da disposizioni normative e clausole contrattuali.

Una volta effettuata tale operazione, la Giunta comunale, avvalendosi del supporto di

²³ ARAN, orientamento applicativo cod. AII_115.

organismo dotato delle necessarie competenze tecniche, avrebbe dovuto procedere, sempre *“nei limiti delle disponibilità delle risorse di cui all’art. 26”* e incrementi e decurtazioni successivamente previsti nelle pertinenti clausole contrattuali, all’attribuzione del valore economico di tutte le funzioni dirigenziali previste nella dotazione organica, comprese quelle non ricoperte.

Si reiterano inoltre le osservazioni, già formulate in precedenza, relative alla necessità/opportunità, non sempre riscontrata, che l’OIV procedesse a nuove “pesature” del valore economico delle posizioni dirigenziali, soprattutto nei casi in cui tali operazioni non erano sollecitate da situazioni oggettive tali da necessitare una rivisitazione del valore economico della retribuzione di posizione degli incarichi dirigenziali.

Sotto diverso profilo, l’esame dei cedolini stipendiali del personale con qualifica dirigenziale del Comune di Monopoli ha consentito di rilevare come a taluni di essi siano stati dati soldi in più rispetto a quanto previsto a titolo di retribuzione di posizione.

Nel dettaglio si espone quanto segue.

I valori economici della retribuzione di posizione spettante a ciascun incarico dirigenziale sono quelli indicati nella deliberazione n. 100/2009, vigente negli anni 2014 e 2015 in relazione ad una struttura organizzativa che contava sette posizioni dirigenziali, quante ne erano previste in base alla deliberazione n. 44/2008:

- il dott. P. D’Amico ha percepito, per ciascuno degli anni 2014 e 2015, € 44.412,03, rispetto ad un valore economico della retribuzione di posizione relativo all’Area organizzativa allo stesso affidata di € 43.322,70;

- il dott. F. Spinozzi ha percepito, per ciascuno degli anni 2014 e 2015, € 38.643,93, rispetto ad un valore economico della retribuzione di posizione relativo all’Area organizzativa allo stesso affidata di € 37.554,57;

- l’ing. P. Colacicco ha percepito, nell’anno 2014, € 38.643,93, rispetto ad un valore economico della retribuzione di posizione relativo all’Area organizzativa allo stesso affidata di € 37.554,57; per i primi nove mesi dell’anno 2015 lo stesso ing. P. Colacicco ha percepito € 28.982,95, rispetto a € 25.999,32 che gli sarebbero spettati per lo stesso periodo;

- l’ing. A. D’Onghia ha percepito, per ciascuno degli anni 2014 e 2015, € 37.015,81, rispetto ad un valore economico della retribuzione di posizione relativo all’Area organizzativa allo stesso affidata di € 35.926,44;

- il dott. L. Calabrese ha percepito, per ciascuno degli anni 2014 e 2015, € 36.407,54, rispetto ad un valore economico della retribuzione di posizione relativo all'Area organizzativa allo stesso affidata di € 35.318,12.

b) Retribuzione di risultato.

I criteri e la metodologia per l'attribuzione della retribuzione di risultato al personale del Comune di Monopoli con qualifica dirigenziale sono contenuti nel documento denominato *“Sistema di valutazione e misurazione della performance nel Comune di Monopoli”*, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 198 del 23.12.2011, integrato con deliberazione n. 98 del 14.5.2013.

Ai termini di questo sistema, la valutazione della *performance* del dirigente (o *performance* di unità organizzativa), alla quale è possibile attribuire un punteggio massimo di 100, si compone di due elementi: capacità di raggiungimento degli obiettivi di Direzione contenuti nel PEG e nel PDO “per il 70% del totale”, dal peso di 80 punti; competenze manageriali e professionali dimostrate attraverso: capacità di valutazione dei propri collaboratori, capacità di introdurre innovazioni e miglioramenti organizzativi, il contributo che lo stesso ha fornito nel perseguimento del migliore risultato possibile di *performance* di ente, etc., dal peso di 20 punti.

L'attribuzione del punteggio del primo dei due elementi “è definita dall'OIV attraverso la somma dei pesi attribuiti ad ogni obiettivo”; il secondo elemento viene valutato previa predisposizione, da parte dell'OIV, della scheda contenente i parametri annuali di valutazione delle competenze manageriali, che successivamente viene approvata dalla Giunta comunale unitamente al piano degli obiettivi. L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene tramite suddivisione del Fondo in tre fasce economiche di retribuzione (50% in terza fascia; 30% in seconda fascia; 20% in prima fascia): i dirigenti collocati, a seconda del punteggio conseguito nel processo di valutazione, nelle singole fasce di merito avrebbero partecipato alla ripartizione delle quote di incentivo allocate in ogni singola fascia.

“Al termine della valutazione effettuata come innanzi, l'OIV trasmette i verbali di valutazione al Sindaco, il quale ai sensi dell'art. 10 del vigente CCDI di comparto effettua l'approvazione definitiva della valutazione e dispone al dirigente responsabile della gestione del personale l'ordine di provvedere alla liquidazione del premio di risultato ai

singoli dirigenti”.

La retribuzione di risultato è stata attribuita fino all'anno 2016 con decreti sindacali nei quali, per singolo dirigente, il Sindaco ha condiviso e approvato l'analisi dell'Organismo indipendente di valutazione e della *performance*, confermando il punteggio valevole per l'attribuzione della retribuzione di risultato. Con lo stesso atto era demandata al Dirigente del Servizio risorse umane l'adozione dei provvedimenti gestionali di liquidazione della retribuzione di risultato.

Con le modalità innanzi descritte, con decreti sindacali nn. 91/95 del 1.3.2016 è stata attribuita la retribuzione di risultato per l'attività prestata nell'anno 2014, tutte con il punteggio di 100/100, a cinque dirigenti dell'Ente; con determinazione dirigenziale Segreteria generale n. 530 del 28.4.2016 è stata liquidata la somma complessiva di € 54.206, in ragione di € 8.478,67 per dirigente, incrementata da ulteriori emolumenti a titolo di “quota dell'80% al dirigente che ha effettuato l'attività (art. 15 bis – comma 9 del Regolamento)” - ovvero, compenso che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione della dirigenza.

Con decreti sindacali nn. 195/200 del 4.5.2017 è stata attribuita la retribuzione di risultato per l'attività prestata nell'anno 2015, con punteggi varianti tra 98/100 e 100/100, ai sei dirigenti in servizio presso l'Ente; con determinazione dirigenziale Segreteria generale n. 543 del 22.5.2017 è stata liquidata la somma complessiva di € 85.289,59, in ragione di € 14.214,93 per dirigente.

Con decreti sindacali nn. 201/206 del 16.5.2018 è stata attribuita la retribuzione di risultato per l'attività prestata nell'anno 2016, con il punteggio di 100/100 a tutti i 6 dirigenti in servizio presso l'Ente; con determinazione dirigenziale Segreteria generale n. 586 del 21.5.2018 è stata liquidata la somma complessiva di € 51.734,64, in ragione di € 8.622,44 per dirigente.

Con riferimento al procedimento adottato presso il Comune di Monopoli ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato ai dirigenti in servizio, quale è stato descritto fino a questo punto, in primo luogo si osserva che esso non appare conforme a quanto richiesto dalle disposizioni della contrattazione collettiva riguardanti la materia. L'art. 29 del CCNL 23.12.1999 della dirigenza – Area II prescrive, infatti, in relazione

all'emolumento qui in esame, che “*gli enti devono prevedere che la retribuzione di risultato possa essere erogata solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali, nel rispetto dei principi di cui all'art.14, comma 1, del d.lgs. n. 29/93, 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 del 10.4.1996 come sostituito dall'art. 14*”²⁴.

Nel caso della valutazione delle prestazioni dei dirigenti del Comune di Monopoli ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato, si rileva come l'attività dell'OIV non sia consistita in niente altro se non nell'attribuzione di punteggi, non supportati da alcun apparato motivazionale, assegnati in modo tale che a ciascun dirigente spettasse l'emolumento nella misura più elevata. Gli obiettivi che sono stati di volta in volta assegnati non sono stati quantificati in termini tali da consentirne, come richiesto dalla citata clausola contrattuale, una positiva verifica in termini di grado di conseguimento degli stessi, sì che l'attribuzione del punteggio non è apparsa motivata da parte dell'OIV (*all. n. 10*).

Da quanto sopra argomentato, si trae la conclusione che la valutazione dei dirigenti del Comune di Monopoli ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato è stata operata in violazione del principio sancito nell'art. 29 del CCNL 23.12.1999, che esige la preventiva fissazione di obiettivi da parte dell'Ente secondo parametri misurabili; ed è solo a seguito della verifica del grado di raggiungimento di tali obiettivi, che può essere erogata la retribuzione di risultato, in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi stessi.

Non ha a tutt'oggi avuto luogo, presso il Comune di Monopoli, la liquidazione della retribuzione di risultato per l'attività prestata dal personale con qualifica dirigenziale negli anni 2017 e 2018.

Personale del comparto Regioni - Autonomie locali

Il CCDI normativo attualmente in vigore per il personale dipendente del comparto

²⁴ Anche la giurisprudenza amministrativa ha affermato la necessità che, “ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato, occorre appunto, che i risultati da ottenere siano fissati in appositi obiettivi e poi ottenuti e verificati con un sistema di misurazione oggettivo”: il mancato verificarsi di questi requisiti è equiparato (TAR Puglia, sede di Bari, Sezione II, sentenza n. 1853 del 25.7.2008) alla mancata attivazione del Nucleo di valutazione. La retribuzione di risultato eventualmente erogata in simili condizioni comporterebbe una distribuzione “a pioggia” del beneficio economico, al di fuori di qualsiasi regola.

Regioni e autonomie locali del Comune di Monopoli è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 200 del 23.12.2013. Non era specificato il periodo di validità del contratto. La delegazione trattante di parte pubblica era stata individuata con la già citata deliberazione della Giunta comunale n. 167 del 6.12.2013, nelle persone del Segretario generale, con funzioni di Presidente, e dei dirigenti delle Aree organizzative II e VII.

La composizione della delegazione trattante di parte pubblica è stata in seguito modificata, con deliberazione di Giunta comunale n. 165 del 19.10.2018, in attuazione di quanto disposto all'art. 8, comma 2, del CCNL 2018 dei dipendenti del comparto Regioni e Autonomie locali, nella seguente composizione: Segretario generale, con funzioni di Presidente; dirigenti dell'Area I, dott. P. D'Amico; dell'Area II, dott. F. Spinozzi; dell'Area VI, dott. M. Cassano.

Sull'ipotesi di contratto è stato espresso parere favorevole, in relazione alla compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la coerenza degli stessi con i vincoli derivanti dal CCNL, dal Collegio dei revisori dei conti con verbale n. 31 dell'11.12.2013. L'ipotesi risulta corredata delle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria previste all'art. 5, comma 3, del CCNL 1.4.1999 del personale del comparto Regioni - Autonomie locali, secondo quanto previsto all'art. 40, comma 3-sexies, del d.lgs. n. 165/2001, in conformità con le modalità illustrate nella circolare MEF – RGS n. 25 del 19.7.2012.

Del suddetto contratto non risulta essere stata curata la trasmissione all'ARAN.

Quantificazione delle risorse

Anni 2010-2013

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e la produttività dell'anno 2010 del personale dipendente del Comune di Monopoli è stato definitivamente costituito con determinazione dirigenziale Area organizzativa affari generali n. 22 dell'11.1.2011, con la quale sono stati integrati gli impegni già assunti con la determinazione n. 56 del 21.1.2010 di costituzione provvisoria dello stesso Fondo. Con questo atto, il Fondo ha assunto la consistenza complessiva di € 1.150.960,31, di cui € 1.073.323,30 a titolo di risorse aventi carattere di stabilità, ed € 77.637,01 a titolo di risorse aventi carattere di variabilità, *“al netto delle risorse imputate contabilmente a capitoli ad hoc che finanziano l'art. 92 d.lgs. n. 163/2006; art. 59, comma 1, lett. p) d.lgs. n. 446/97 e Ufficio staff Piano strategico”*.

Non è stato riscontrato verbale di contrattazione decentrata integrativa relativamente all'utilizzazione del Fondo così costituito, né, di conseguenza, deliberazione di Giunta comunale di autorizzazione alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto; né le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria a corredo e il parere del Collegio dei revisori dei conti. Gli atti di costituzione del Fondo ed assunzione dei relativi impegni di spesa sono valsi anche a costituire la parte di risorse aventi carattere di variabilità.

La costituzione del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e la produttività per l'anno 2011 è stata disposta, tanto per le risorse aventi carattere di stabilità quanto per le risorse aventi carattere di variabilità, con determinazione dirigenziale Area organizzativa Affari generali n. 159 del 1.2.2011, nella misura complessiva di € 1.152.021,47, di cui € 1.074.384,46 per risorse aventi carattere di stabilità e € 77.637,01 per risorse aventi carattere di variabilità.

L'Ente, nell'ambito della documentazione fornita, non ha dato conto dell'applicazione, al Fondo in tale maniera determinato, della riduzione prevista all'art. 9, comma 2-bis, d.l. n. 78/2010, che avrebbe previsto di riportare il fondo alla base di partenza 2010 (€ 1.150.960,31), per poi operare la decurtazione in base al personale cessato nel periodo di riferimento.

L'ipotesi di contratto, corredato delle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, è stata sottoposta al Collegio dei revisori dei conti per il prescritto parere. Sull'ipotesi di contratto decentrato è intervenuta, con deliberazione n. 28 del 16.3.2012, approvazione della Giunta comunale.

La costituzione del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e la produttività anno 2012 è stata disposta in via definitiva, tanto per le risorse aventi carattere di stabilità quanto per le risorse aventi carattere di variabilità, con determinazione dirigenziale Area organizzativa Affari generali n. 126 del 4.1.2013 - che ha integrato la precedente determinazione n. 188 del 20.1.2012 - nella misura complessiva di € 1.145.174,92 per risorse aventi carattere di stabilità e € 138.742,73 per risorse aventi carattere di variabilità per un totale di € 1.283.917,65, al netto delle risorse non sottoposte a riduzione. Al totale delle risorse così determinato è stata apportata la riduzione del 7,21%, in conformità con quanto disposto all'art. 9, comma 2-bis, d.l. n. 78/2010, pervenendosi in tale maniera ad un

ammontare di € 1.239.420,07, oltre € 242.215,12 per risorse non sottoposte a riduzione. Come si può notare, l'ammontare del fondo 2012, è superiore al valore ottenibile applicando la percentuale del 7,21% alla totale del fono al netto delle risorse escluse; questo calcolo, difatti, ci porterebbe ad un fondo complessivo 2012 di € 1.191.347,19, dopo una decurtazione di € 92.570,46.

Dagli atti dell'Ente, si evince che, invece, questo ha operato la decurtazione del 7,21% dopo aver detratto dalla base di calcolo del fondo 2012 l'importo di € 666.752,93, in quanto definito come utilizzo di risorse stabili già contrattate disposizioni del contratto integrativo normativo (c.d. articolato) e quindi non soggette a riduzione. L'ammontare del taglio del 7,21, pertanto, è stato applicato, in modo indebito ad opinione di chi scrive, solo sul residuo del fondo.

Sull'ipotesi di contratto decentrato, per quanto non corredata delle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria e del parere del Collegio dei revisori dei conti, è intervenuta, con deliberazione n. 24 del 6.3.2013, l'approvazione della Giunta comunale.

Appare evidente che la costituzione del fondo 2012 risulta del tutto anomala. In primo luogo per l'anomala decurtazione operata dall'Ente della base di calcolo sulla quale poi applicare il taglio a seguito delle cessazioni; in secondo luogo, perché, stando agli atti, la base corretta base di calcolo sui cui operare il taglio del 7,21 per cento sarebbe dovuta essere comunque il fondo 2010, ovvero, fino a prova contraria, 1.150.960,31.

In seguito, con determinazione n. 1396 del 19.11.2013 il Fondo dell'anno 2012 è stato rideterminato, al fine di adeguarlo alle modalità operative illustrate con circolare RGS n. 12/2011, nella misura di € 1.159.363,73, oltre a € 94.329 per risorse non assoggettate alla riduzione. Questa decisione ha in qualche modo attenuato il problema, ma non lo ha risolto, perché, come si vede, il dato finale è superiore comunque al fondo 2010 diminuito del 7,21%.

La costituzione del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e la produttività anno 2013 è stata disposta, tanto per le risorse aventi carattere di stabilità quanto per le risorse aventi carattere di variabilità, con determinazione dirigenziale Area organizzativa Affari generali n. 2 del 2.1.2014, nella misura complessiva di € 1.154.102,54 per risorse aventi carattere di stabilità e € 153.429,27 per risorse aventi carattere di variabilità, per un totale di 1.307.531,81, al netto delle risorse non sottoposte a riduzione. Al totale delle risorse così

determinate è stata apportata la riduzione del 9,46%, in applicazione con quanto disposto all'art. 9, comma 2-bis, d.l. n. 78/2010, pervenendosi in tale maniera ad un ammontare di € 1.131.241,51: questo ammontare è stato sottoposto a ulteriore riduzione di € 80.056,33 per effetto di "ulteriore riduzione da accertamento su Fondo 2012", determinandosi in tale maniera il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e la produttività anno 2013 in € 1.051.195,08, oltre a € 250.523,29 per risorse non sottoposte a riduzione.

L'ipotesi di contratto, corredato delle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, è stato sottoposto al Collegio dei revisori dei conti per il prescritto parere. Sull'ipotesi di contratto decentrato è intervenuta, con deliberazione n. 155 del 24.7.2014, approvazione della Giunta comunale.

Con questa la determinazione 2/2014, senza motivazione, fra le altre cose, è stato rideterminato anche il fondo 2010, portandola, in modo apodittico, a € 1.249.449,31 (di cui € 1.073.323,30 stabili ed € 176.126,01 variabili)oltre ad € 94.329 non soggetti a riduzione.

Anche in questo caso, la corretta applicazione dell'art. 9, comma 2-bis, avrebbe previsto di utilizzare la base di calcolo 2010 correttamente determinata, cui applicare la riduzione per le cessazioni dell'anno.

In relazione alla costituzione del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e la produttività 2010 e seguenti, si osserva che esso risulta costituito, quanto alle risorse aventi carattere di stabilità, da importi a titolo di:

"CCNL 22.1.2004 - Art. 32, comma 2, incremento 0,50% del monte salari anno 2001 pari a € 2.652.423,99" (€ 20.733,09 per gli anni dal 2010 al 2013);

CCNL 22.1.2004 "Art. 34, comma 4: Quote retribuzioni annue PEO acquisite al Fondo per personale cessato o per progressioni verticali": (anno 2010: € 41.095,17; anno 2011: € 43.621,82; anno 2012: € 86.637,42; anno 2013: € 91.765,79);

"CCNL 22.1.2004 - Art. 33, comma 5: Quote annue indennità di comparto acquisito al fondo personale cessato" (anni 2010 e 2011: € 6.068,88; anno 2012: € 15.947,64; anno 2013: € 15.806,52);

"CCNL 9.5.2006 - Art. 4, comma 1, incremento 0,50% del monte salari anno 2003, esclusa la quota della dirigenza" (€ 25.583,58 per gli anni dal 2010 al 2013);

"CCNL 11.4.2008 - Art. 8, comma 2, incremento 0,60% del monte salari anno 2005, esclusa la quota della dirigenza": (€ 32.904,11 per gli anni dal 2010 al 2013);

quanto alle risorse aventi carattere di variabilità:

“CCNL 1.4.1999 - Art. 15, comma 2, ove sussista la capacità di bilancio dell'ente si possono integrare le somme del fondo sino all' 1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997”: (€ 51.365,01 per gli anni dal 2010 al 2013);

sulle quali saranno sviluppate specifiche osservazioni in sede di analisi dei Fondi degli anni dal 2014 in avanti.

Infine, con determinazione dirigenziale Area organizzativa Affari generali n. 1063 del 23.9.2014 si è proceduto ad una ridefinizione dei Fondi per lo sviluppo delle risorse umane e la produttività degli anni 2011; 2012; 2013 nella consistenza rispettivamente di € 1.129.206; € 1.086.919; € 1.050.021, al fine dell'applicazione agli stessi della riduzione prescritta all'art. 9, comma 2-bis, d.l. n. 78/2010.

Nello stesso atto si attestava che “risultano utilizzate per l'anno 2012 risorse oltre fondo come da riepilogazione sintetica comprensiva altresì dei fondi 2010, 2011 e 2013”, disponendosi “*il recupero delle somme utilizzate oltre fondo nella sessione contrattuale relativa all'utilizzo delle risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2013*”.

Si rinvia all'allegato n. 4 della presente relazione per la completa indicazione delle singole risorse che compongono il fondo per il trattamento accessorio del personale di comparto per l'anno 2010 e per gli anni 2014-2018.

Anno 2014

L'ammontare della parte avente carattere di stabilità del Fondo delle risorse decentrate del Comune di Monopoli per l'anno 2014 è stato quantificato con determinazione dirigenziale Area Affari generali n. 1303 del 14.11.2014 (*all. n. 11*), nella misura di € 1.022.143,89 per le risorse aventi carattere di stabilità; e di € 217.782,79 per le risorse aventi carattere di variabilità, per un totale di 1.239.926,68, al lordo delle decurtazioni previste all'art. 9, comma 2-bis, del d.l. n. 78/2010 che, per il 2014, ammontavano all'11,04%, € 1.042.055,05 in valore assoluto. A questo sono andate ad aggiungere risorse per ulteriori € 155.000 a titolo di risorse non soggette alla riduzione per l'anno 2014.

Con determinazione n. 1 del 7.1.2015, inoltre, sono stati assunti impegni “*nelle more della definizione dell'accordo sull'utilizzo del salario accessorio 2014 e della definizione della riduzione del fondo collegato all'art. 9, c. 2bis, della l. n. 122/2010*”.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 37 del 26.2.2015 è stata fornita l'autorizzazione alla sottoscrizione dell'ipotesi definitiva di accordo.

Sull'ipotesi di contratto è stato espresso parere favorevole, in relazione alla compatibilità ai costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio, con i vincoli del Patto di stabilità e con il vincolo della riduzione della spesa del personale, dal Collegio dei revisori dei conti con verbale n. 82 del 6.2.2015. L'ipotesi risulta corredata delle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria.

Anche in questo caso, si nutrono molti dubbi sull'operatività dell'Ente, poiché, anche il fondo 2014 è connotato dall'apodittica rideterminazione del fondo 2010 e, come per il 2013, ad opinione di chi scrive, la sua consistenza sarebbe dovuta essere quella derivante dal corretto dato 2010, pari a € 1.150.960,31 (fino a prova contraria, quello determinato con la con determinazione dirigenziale Area organizzativa affari generali n. 22 dell'11.1.2011), sul quale apportare la decurtazione per i cessati (11,04%).

In generale, in ordine alle modalità con le quali le risorse del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e la produttività sono state ridotte in conformità con il citato disposto normativo, si ritiene che, nel corso degli anni, un percorso più aderente alle modalità di riduzione, come illustrato nella Circolare MEF – IGOP n. 12/2011, sarebbe dovuto consistere nella riduzione al livello del 2010, e successiva riduzione proporzionale alle cessazioni dal servizio, separatamente delle risorse aventi carattere di stabilità e delle risorse aventi carattere di variabilità e non sul complesso del fondo, come operato dall'Ente.

Quest'aspetto, date le anomalie riscontrate, tuttavia può essere ritenuto marginale ai fini del presente lavoro.

Riguardo alle modalità di costituzione del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività poste in essere dal Comune di Monopoli per l'anno 2014, si evidenziano le seguenti voci aventi carattere di stabilità delle quali il Fondo era composto e che presentano aspetti di criticità:

a) CCNL 22.1.2004 “Art. 34, comma 4: Quote retribuzioni annue PEO acquisite al Fondo per personale cessato 2006 sino al 31.12.2012 o per progressioni verticali”: € 91.765,79; “Art. 34, comma 4: Quote retribuzioni annue PEO acquisite al Fondo per personale cessato da 01.01.2013 sino al 31.12.2013 o per progressioni verticali”: € 8.224,19.

La norma contrattuale sopra richiamata si riferisce alle modalità di utilizzazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività, già determinate nel loro ammontare in base alle voci elencate nel precedente art. 31, incrementate ai sensi del successivo art. 32. L'art. 34, c. 4 del CCNL 22.1.2004 dispone che dagli oneri relativi ai maggiori compensi che spettano al personale che ha beneficiato delle progressioni economiche orizzontali e dell'indennità di comparto - da porre, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1.4.1999, a carico delle risorse di cui all'art. 15 dello stesso CCNL - vanno detratti quelli fruiti dal personale cessato dal servizio o che abbia beneficiato di progressione verticale, a decorrere dalla data della cessazione o della riclassificazione. Tali importi confluiscono nel Fondo delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sotto forma di inferiori decurtazioni dello stesso per l'erogazione a titolo di progressioni orizzontali e di indennità di comparto. L'ulteriore inserimento di queste risorse ad incremento del Fondo per il personale rappresenta pertanto una illegittima dilatazione dello stesso;

b) CCNL 22.1.2004 “Art. 33, comma 5: Quote annue indennità di comparto acquisito al fondo personale cessato 2006- 2012”: € 17.941,32; “Art. 33, comma 5: Quote annue indennità di comparto acquisito al fondo personale cessato nell'anno 2013”: € 995,04. Si estendono alle risorse inserite nel Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e la produttività del Comune di Monopoli ai sensi dell'art. 33, comma 5, del CCNL 22.1.2004 considerazioni dello stesso ordine di quelle precedentemente svolte in relazione alle risorse inserite ai sensi dell'art. 33, comma 4, dello stesso CCNL.

e le seguenti voci aventi **carattere di variabilità**:

c) CCNL 1.4.1999 “Art. 15, comma 2, ove sussista la capacità di bilancio dell'ente si possono integrare le somme del fondo sino all' 1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997”: € 51.365,01. Il comma 4 dell'art. 15 del CCNL del personale del comparto Regioni – Autonomie locali 1.4.1999 prevede che gli importi in esame “*possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità*”. Non risulta attestata dai competenti organi la creazione di simili disponibilità finanziarie nel bilancio del Comune di Monopoli per effetto di tali

processi o che fossero destinate a tali obiettivi: di conseguenza, l'inclusione del corrispondente importo tra le risorse destinate alla contrattazione deve anch'essa essere considerata illegittima.

Oltre a tanto si rileva come la determinazione dell'ammontare delle risorse in esame aventi carattere di variabilità non può certamente essere rimessa alla competenza dirigenziale: essa deve essere oggetto di specifica deliberazione del Consiglio comunale *“in sede di approvazione del bilancio di previsione; è questa la sede, infatti, nella quale l'organo politico competente in materia di destinazione delle risorse finanziarie può valutare, sulla base delle proposte motivate dalla Giunta, l'interesse complessivo dell'ente ad investire per incentivare la partecipazione del personale al conseguimento di ben predeterminate e condivise finalità ed obiettivi rivolti al miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi”*²⁵.

Anno 2015

L'ammontare del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e la produttività del Comune di Monopoli per l'anno 2015 è stato quantificato con deliberazione della Giunta comunale n. 228 del 22.12.2015, nella misura di € 1.039.694,50 per le risorse aventi carattere di stabilità; e di € 357.515,12 per le risorse aventi carattere di variabilità. All'ammontare in tale misura determinato è stata apportata la decurtazione, nella misura di € 149.083, in conformità con l'art. 9, comma 2-bis, del d.l. n. 78/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456, della legge n. 147/2013 (legge di stabilità 2014). Il Fondo del Comune di Monopoli per l'anno 2015 ha conseguentemente assunto la consistenza di € 1.248.126,62.

Si osserva, riguardo alle modalità di determinazione del Fondo dei dipendenti del Comune di Monopoli per l'anno 2015 che, come anche illustrato con Circolare MEF – RGS n. 20 dell'8.5.2015, questo avrebbe dovuto comprendere riduzioni *“per effetto sia della riconduzione del fondo al limite soglia 2010 che della decurtazione funzionale alla riduzione del personale in servizio”*. Di conseguenza, la riduzione avrebbe dovuto in realtà avere la consistenza di € 223.541,04, pari alla somma di € 97.406,85, per la riconduzione del Fondo dell'anno 2014 alla stessa consistenza dell'anno 2010, secondo il percorso illustrato in sede di analisi del Fondo dell'anno 2014; e di € 126.134,19 per la decurtazione

²⁵ ARAN, orientamento applicativo cod. RAL087.

funzionale alla riduzione del personale in servizio.

In precedenza, con determinazione dirigenziale Area organizzativa Affari generali n. 215 del 23.2.2015 era stata impegnata la somma di € 560.440 comprensiva degli oneri riflessi ed IRAP per la copertura di una serie di indennità, rinviando *“dopo indirizzo dell’organo esecutivo e definizione dell’accordo annuale di utilizzo, l’assunzione degli impegni di spesa relativi alle voci oggetto di istituti non ancora attivati previsti nel vigente CCDI sottoscritto in data 28 gennaio 2014”*.

Sulla pre-intesa di utilizzazione delle risorse sottoscritta in data 17.12.2015 è stato espresso parere favorevole, in relazione alla compatibilità ai costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio, con i vincoli del Patto di stabilità e con il vincolo della riduzione della spesa del personale, dal Collegio dei revisori dei conti con verbale 21.12.2015. L’ipotesi risulta corredata delle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria.

Il contratto è stato trasmesso all’ARAN in data 12.2.2019 (registrazione ID 5093943).

Posteriormente all’approvazione delle deliberazioni n. 228/2015, è stata adottata nuova determinazione dirigenziale (n. 15 del 13.1.2016), con la quale, *“vista la deliberazione di giunta n. 228 del 22.12.2015... con la quale si è definita la costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l’anno 2015 del personale non dirigente e contestualmente è stata autorizzata la sottoscrizione della preintesa sull’utilizzo dello stesso”*, sono stati assunti gli impegni di spesa coerentemente con la costituzione del Fondo operato dalla Giunta comunale.

In relazione alle risorse inserite nel Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività poste in essere dal Comune di Monopoli per l’anno 2015, si evidenziano le seguenti voci aventi carattere di stabilità delle quali il Fondo era composto, che presentano aspetti di criticità:

a) CCNL 22.1.2004 “Art. 34, comma 4: Quote retribuzioni annue PEO acquisite al Fondo per personale cessato 2006 sino al 31.12.2012 o per progressioni verticali”: € 99.989,98; “Art. 34, comma 4: Quote retribuzioni annue PEO acquisite al Fondo per personale cessato da 01.01.2013 sino al 31.12.2013 o per progressioni verticali”: € 10.878,01. Si reiterano, a questo riguardo, le medesime osservazioni formulate in sede di analisi delle risorse inserite nel Fondo dell’anno 2014;

b) CCNL 22.1.2004 “Art. 33, comma 5: Quote annue indennità di comparto acquisito al fondo personale cessato 2006- 2012”: € 18.936,36; “Art. 33, comma 5: Quote annue

indennità di comparto acquisito al fondo personale cessato nell'anno 2013”: € 3.261,60. Si reiterano, a questo riguardo, le medesime osservazioni formulate in sede di analisi delle risorse inserite nel Fondo dell’anno 2014;

e le seguenti voci aventi carattere di variabilità:

a) CCNL 1.4.1999 “Art. 15, comma 2 ove sussista la capacità di bilancio dell’ente si possono integrare le somme del fondo sino all' 1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997”: € 51.365. Si reiterano, a questo riguardo, le medesime osservazioni formulate in sede di analisi delle risorse inserite nel Fondo dell’anno 2014. L’esame dei dati esposti nella tabella riepilogativa dei fondi per il trattamento accessorio del personale di comparto, di cui all’allegato n. 4 della presente relazione, indica chiaramente che, sia per l’anno 2010 che per l’intero periodo dal 2014 al 2018, l’Ente ha replicato ogni anno le stesse risorse, trasformandole di fatto da variabili a stabili, contrariamente a quanto previsto dall’art. 31, c. 3, del CCNL del 22.1.2004, che impone all’ente di valutare, anno per anno, se sussistono le condizioni per il loro mantenimento nel fondo.

Va, infine, rammentato, come ribadito anche dall’ARAN in uno specifico parere²⁶, che l’incremento ex art. 15, c. 2, *“non ha carattere obbligatorio, ma è rimesso, anno per anno, al libero apprezzamento degli enti, che devono valutare, a tal fine, gli effettivi equilibri di bilancio; lo stesso incremento, pertanto, non può “consolidarsi”, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e decisioni responsabili.*

Poiché le relative risorse devono essere destinate a specifici obiettivi dell’ente, è evidente che il mancato conseguimento degli stessi obiettivi non può consentire l’utilizzazione del relativo finanziamento per ulteriori e diverse finalità d’incentivazione”.

b) CCNL 1.4.1999 “Art. 15, comma 5 - risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all’accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato”: € 10.015,12 più € 17.500,00, per un totale di € 27.515,12. L’inserimento delle risorse ai sensi dell’art. 15, comma 5, del CCNL del personale del comparto Regioni - Autonomie locali 1.4.1999 non è stata operata in conformità con le istruzioni fornite dall’ARAN nella

²⁶ Parere 499-15G2

materia²⁷: Non è stato riscontrato in atti il miglioramento/incremento dei servizi che avrebbe dovuto conseguire all'impiego di tali risorse: particolarmente rilevanti appaiono le mancanze riguardanti l'indicazione dei concreti risultati che con i progetti ci si attendeva di conseguire; della misurazione degli stessi attraverso standard, indicatori e/o attraverso i giudizi espressi dall'utenza; nonché della quantificazione delle risorse *“secondo criteri trasparenti e ragionevoli, analiticamente illustrati nella relazione da allegare al contratto decentrato”*.

Si reiterano inoltre le osservazioni svolte in precedenza riguardo alla necessità di sottoporre le risorse aventi carattere di variabilità a deliberazione del Consiglio comunale in sede di approvazione del Bilancio di previsione.

Anno 2016

L'ammontare del Fondo delle risorse decentrate del Comune di Monopoli per l'anno 2016 è stato quantificato con deliberazione della Giunta comunale n. 218 del 21.12.2016 con la quale, nel prendere atto della pre-intesa intervenuta, e dopo avere autorizzato la variazione di PEG destinata a finanziare l'istituto regolato dall'art. 15 comma 5 del CCNL, l'organo di indirizzo politico ha autorizzato la parte pubblica alla sottoscrizione del contratto decentrato per il personale non dirigente del Comune di Monopoli e ha contestualmente incaricato il Responsabile dell'ufficio personale all'adozione della determinazione di destinazione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2016, in applicazione della normativa vigente in materia e nel rispetto delle indicazioni di cui sopra” nella misura di € 1.043.768,88 per le risorse aventi carattere di stabilità; e di € 353.294,78 per le risorse aventi carattere di variabilità. A seguito della decurtazione delle risorse aventi carattere di stabilità di € 149.083, corrispondente alla decurtazione apportata nell'anno 2015, le risorse aventi carattere di stabilità sono state quantificate in € 894.685,88, per un totale del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e la produttività di € 1.247.980,66²⁸.

Sull'ipotesi di contratto è stato espresso parere favorevole, in relazione alla compatibilità

²⁷ Si veda, in particolare, l'orientamento applicativo cod. RAL076.

²⁸ I dati riguardanti le modalità di costituzione del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e la produttività dei dipendenti del Comune di Monopoli per l'anno 2016 sono tratti dalla relazione illustrativa, non rinvenendosi tali dati né nella deliberazione della Giunta comunale n. 218/2016 né nella successiva determinazione dirigenziale n. 1414/2016.

economico-finanziaria con i vincoli di bilancio e le modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, dal Collegio dei revisori dei conti con verbale prot. n. 46/2016 del 13.12.2016. L'ipotesi risulta corredata delle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria.

In seguito, in data 27.12.2016 è stato sottoscritto tra le parti l'accordo sull'utilizzo del fondo 2016; e, secondo quanto previsto dalla citata deliberazione della Giunta comunale, con determinazione dirigenziale Segreteria generale n. 1414 del 30.12.2016 è stata prenotata, *“in conseguenza del citato accordo la somma complessiva di € 223.953,94 oltre oneri ed irap”*, la somma di € 223.953,94.

Il contratto è stato trasmesso all'ARAN in data 12.2.2019 (registrazione ID 5093970).

Con riferimento agli obblighi recati all'art. 1, comma 236, della legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016), si nota che le risorse del Fondo del Comune di Monopoli anno 2016, quantificate in € 1.247.980,66, avrebbero dovuto dapprima essere ricondotte all'ammontare dell'anno 2015, ossia € 1.023.894,29²⁹. In seconda battuta, a tale ammontare si sarebbe dovuto applicare la riduzione percentuale pari alla diminuzione registrata dalla somma del personale in servizio e del personale assumibile in base al piano del fabbisogno dello specifico anno tra le due annualità calcolata con il metodo della semisomma tra dipendenti in servizio nell'anno 2015 (198) e dipendenti in servizio nell'anno 2016 (197). Tale percentuale, pari allo 0,51%, avrebbe determinato un Fondo per l'anno 2016 della consistenza di € 1.018.672,43.

In relazione alle risorse inserite nel Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività poste in essere dal Comune di Monopoli per l'anno 2016, si evidenziano le seguenti voci critiche aventi carattere di stabilità delle quali il Fondo era composto (che, nella sostanza, sono quelle formulate in sede di analisi delle risorse inserite nel Fondo degli anni 2014 e 2015), vale a dire:

a) CCNL 22.1.2004 “Art. 34, comma 4: Quote retribuzioni annue PEO acquisite al Fondo per personale cessato 2006 sino al 31.12.2013 o per progressioni verticali”: € 110.867,99.

b) CCNL 22.1.2004 “Art. 33, comma 5: Quote annue indennità di comparto acquisito

²⁹ Non è stato possibile, nel calcolo così impostato, tenere distinti gli importi delle risorse aventi carattere di variabilità soggette al vincolo di riduzione da quelle che non vi erano soggette, dal momento che negli atti prodotti dal Comune di Monopoli che sono stati esaminati le due categorie non erano tenute distinte.

al fondo personale cessato 2006-2013”: € 22.197,96.

Per quanto riguarda le voci aventi **carattere di variabilità**, si segnalano le seguenti criticità.

a) CCNL 1.4.1999 “Art. 15, comma 2. ove sussista la capacità di bilancio dell’ente si possono integrare le somme del fondo sino all' 1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997”: € 51.365. Si reiterano, a questo riguardo, le medesime osservazioni formulate in sede di analisi delle risorse inserite nei Fondi degli anni 2014 e 2015;

b) CCNL 1.4.1999 “Art. 15, comma 5 - risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all’accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato”: € 3.200,00 ed € 26.500,00, per un totale di € 29.700,00. Si reiterano, a questo riguardo, le medesime osservazioni formulate in sede di analisi delle risorse inserite nel Fondo dell’anno 2015.

Anno 2017

L’ammontare del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e la produttività del Comune di Monopoli per l’anno 2017 è stato quantificato “in via previsionale” con determinazione dirigenziale Segreteria generale n. 410 del 19.4.2017 nella misura di € 895.621,93 per le risorse aventi carattere di stabilità, al netto della “riduzione stabilizzata” di € 149.083; e di € 267.365,78 per le risorse aventi carattere di variabilità; per un totale di € 1.162.987.

Sull’ipotesi di contratto è stato espresso parere favorevole, in relazione alla compatibilità economico-finanziaria con i vincoli di bilancio e le modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, dal Collegio dei revisori dei conti con verbale prot. n. 58/2017 del 6.12.2017. L’ipotesi risulta corredata delle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 192 del 14.12.2017 è stata autorizzata la parte pubblica alla sottoscrizione del contratto decentrato per il personale non dirigente del Comune di Monopoli; ed è stato incaricato il Responsabile dell’ufficio personale all’adozione della determinazione di destinazione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l’anno 2017 in applicazione della normativa

vigente in materia e nel rispetto delle indicazioni di cui sopra. Nella documentazione prodotta non è presente il contratto sottoscritto dall'amministrazione e dalle organizzazioni sindacali ma l'Ente ha esibito la nota di trasmissione all'ARAN, effettuata in data 12.2.2019 (registrazione ID 5094012).

Il Fondo del Comune di Monopoli per l'anno 2017 avrebbe dovuto avere, in conformità con l'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 25.5.2017, n. 75³⁰, la stessa consistenza dell'anno 2016, ossia € 1.018.672,43.

Inoltre, in relazione alle risorse inserite nel Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività poste in essere dal Comune di Monopoli per l'anno 2017, si evidenziano le seguenti voci aventi carattere di stabilità delle quali il Fondo era composto:

a) "CCNL 22/01/2004 dich. cong. n. 14; CCNL 09/05/2006 dich. cong. n. 4": € 110.867. Si reiterano, a questo riguardo, le medesime osservazioni formulate in sede di analisi delle risorse inserite nei Fondi degli anni 2014; 2015; 2016 ai sensi dell'art. 34, comma 4, del CCNL 22.1.2004;

e le seguenti voci aventi carattere di variabilità:

b) "Art. 15, comma 2, CCNL 01/04/1999": € 51.365. Si reiterano, a questo riguardo, le medesime osservazioni formulate in sede di analisi delle risorse inserite nei Fondi degli anni 2014; 2015; 2016;

c) CCNL 1.4.1999 "Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni": € 34.500. Si reiterano, a questo riguardo, le medesime osservazioni formulate in sede di analisi delle risorse inserite nei Fondi degli anni 2015 e 2016;

Anno 2018

L'ammontare del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e la produttività del Comune di Monopoli per l'anno 2018 è stato quantificato in un primo tempo con determinazione dirigenziale Segreteria generale n. 253 del 12.3.2018 nella misura complessiva di € 1.229.987,76.

Successivamente, con determinazione dirigenziale n. 1230 del 5.11.2018, è stato costituito il Fondo per le risorse decentrate del personale non dirigente del Comune di Monopoli, alla luce del nuovo CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto in data

³⁰ "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), i), m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".

21.5.2018. Con tale atto il Fondo è stato incrementato dei differenziali delle posizioni economiche degli anni 2016; 2017; 2018 (art. 67, comma 2, lett. b) per l'ammontare complessivo di € 18.676,71, e decurtato dell'importo complessivamente destinato, per l'anno 2017, al trattamento economico accessorio dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa (art. 67, comma 1), per € 70.600; importi che andavano a modificare l'“importo unico consolidato”, con le ulteriori modificazioni della decurtazione della riduzione permanente corrispondente ai risparmi 2014, ai sensi dell'art. 9, c. 2, bis d.l. n. 78/2010 come modificato dall'art. 1 comma 456 della l. 147/2013”, per € 149.083; e dell'incremento a titolo di “RIA e *ad personam* per cessato” (art. 67, comma 2, lett. c) per € 10.367,37; per un totale complessivo € 854.065,08 a titolo di risorse aventi carattere di stabilità.

Con determinazione dirigenziale n. 1470 del 21.12.2018, infine, a seguito degli indirizzi formulati dalla Giunta comunale con proprio atto n. 206 del 6.12.2018 per la messa a disposizione delle risorse variabili ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL 21.5.2018, finalizzate al raggiungimento degli obiettivi specifici e qualitativi rappresentati del Piano dettagliato degli obiettivi e Piano della *Performance*, il Fondo delle risorse aventi carattere di variabilità è stato quantificato in € 338.438,48. Nel contempo, le risorse aventi carattere di stabilità sono state ridotte fino a € 851.834,93 rispetto alla determinazione n. 1230/2018, in conseguenza della riduzione delle risorse inserite a titolo di “RIA e *ad personam* personale cessato” (€ 8.137,22).

Con deliberazione n. 221 del 28.12.2018, nel dare atto della pre-intesa e nell'autorizzare la parte pubblica alla sottoscrizione del contratto decentrato per il personale dirigente e non dirigente del Comune di Monopoli, la Giunta comunale ha incaricato “il *Responsabile dell'ufficio personale all'adozione della determinazione di utilizzo del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2018*”. La documentazione prodotta dall'Ente non dà evidenza della sottoscrizione del contratto decentrato.

Sull'ipotesi di contratto è stato espresso parere favorevole, in relazione alla compatibilità economico-finanziaria con i vincoli di bilancio e le modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, dal Collegio dei revisori dei conti con verbale prot. n. 02/2019 del 9.1.2019. L'ipotesi risulta corredata delle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria.

In data 12.2.2019 (registrazione ID 5094012) il Comune ha trasmesso all'ARAN la documentazione concernente il trattamento accessorio del personale di comparto per l'anno 2018.

In ordine alle modalità con le quali è stato costituito il Fondo del personale dipendente del Comune di Monopoli per l'anno 2018, si reiterano in questa sede le osservazioni formulate con riferimento al Fondo dell'anno 2017 riguardo ad alcune risorse poi confluite nel Fondo dell'anno successivo a titolo di "importo unico consolidato", segnatamente: art. 34, comma 4, CCNL 22.1.2004.

Quanto alle risorse aventi carattere di variabilità, si reiterano anche in questo caso le osservazioni già svolte in relazione alle risorse inserite ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL 1.4.1999 – ora trasfuso nell'art. 67, comma 4, CCNL 21.5.2018, della consistenza di € 51.365,00; e delle risorse per "Piani di zona", già inserite ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999, ora inserite ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. a) del CCNL 21.5.2018, della consistenza di € 10.150,00.

Con riferimento alle modalità con le quali presso il Comune di Monopoli sono stati costituiti i Fondi per lo sviluppo delle risorse umane e la produttività negli anni dal 2014 in avanti, si evidenzia che non sempre l'Ente ha agito in modo coerente con quanto la normativa vigente stabilisce in materia. Il Comune ha prodotto solo per il 2014 e per il 2018 la determina dirigenziale di costituzione del fondo, che è atto unilaterale dell'amministrazione, propedeutico rispetto ai successivi adempimenti della contrattazione integrativa. Per gli anni dal 2015 al 2017 sono state esibite delle delibere giuntali che interessavano la quantificazione del fondo ma avevano, altresì, ad oggetto l'autorizzazione alla sottoscrizione della preintesa contrattuale raggiunta, senza che venisse data evidenza documentale del preventivo atto di costituzione del fondo stesso. Analogamente l'Ente non sempre è stato in grado di produrre l'atto definitivo di contrattazione integrativa. Per l'intero periodo ispezionato l'Ente ha provveduto solo in corso di ispezione alla trasmissione degli atti all'ARAN. Si rammenta che il corretto percorso amministrativo-contabile concernente il trattamento accessorio parte obbligatoriamente dalla determinazione dell'ammontare delle risorse costitutive del fondo, mediante atto unilaterale dell'amministrazione, cui seguono gli adempimenti propri della contrattazione integrativa, secondo il percorso delineato dall'art. 5 CCNL 1.4.1999:

- a) costituzione della delegazione trattante per la redazione di un'ipotesi di accordo;
- b) trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 5 giorni al Collegio dei revisori, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria, affinché lo stesso effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata con i vincoli di bilancio;
- c) autorizzazione dell'organo di governo (Giunta comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
- d) trasmissione del testo contrattuale all'ARAN entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Utilizzazione delle risorse

Qui di seguito sono illustrate le modalità di individuazione dei beneficiari e di erogazione del trattamento economico accessorio dei dipendenti del Comune di Monopoli previste nel CCDI attualmente vigente, sottoscritto in data 6.5.2013.

i. Indennità di rischio: il CCDI del personale dipendente del Comune di Monopoli prevede che l'indennità di rischio sia corrisposta *“al personale indicato dai dirigenti con apposito provvedimento dirigenziale (ordine di servizio o determinazione), in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio, che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale”*.

La clausola contrattuale passa quindi ad enumerare le fonti di rischio per il lavoratore, individuando in seguito, per la singola prestazione lavorativa, la tipologia di rischio ad essa associata.

Si ritiene, a proposito della previsione delle condizioni legittimanti l'erogazione dell'indennità di rischio presso il Comune di Monopoli, che l'individuazione delle varie tipologie di rischio, al quale il lavoratore è sottoposto, non siano sufficienti ad integrare la condizione della *“continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale”*, richiesta dall'art. 37 del CCNL 14.9.2000 ai fini del riconoscimento

di tale indennità³¹.

Difatti, le tipologie di rischio così individuate rilevano solamente sotto il profilo della potenzialità rispetto alla singola prestazione lavorativa: affinché l'indennità di rischio possa essere legittimamente riconosciuta, è indispensabile che la circostanza inficiante sia concretamente rilevata in relazione alla specifica prestazione lavorativa del singolo dipendente.

È necessario rammentare, a tale riguardo, che il diritto all'indennità di rischio sorge in presenza *“di situazioni o condizioni che non caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento economico stipendiale previsto per il suddetto profilo, essendo piuttosto riconducibili alle specifiche modalità ed alle caratteristiche ambientali in cui le mansioni stesse vengono concretamente espletate”*³².

Alla luce delle considerazioni fino a questo punto svolte, si ritiene che le somme erogate a titolo di indennità di rischio ai dipendenti del Comune di Monopoli, nella misura riportata nelle schede di rilevazione allegate alla presente relazione (v.allegato 4) abbia potuto costituire un onere a fronte del quale l'Ente non ha ritratto alcuna utilità apprezzabile in termini di pubblico interesse.

ii. Indennità di reperibilità: il CCDI del personale dipendente del Comune di Monopoli prevede una serie di “aree di pronto intervento” (Polizia municipale; Anagrafe; Stato civile e Servizi cimiteriali; Settore tecnico: LL.PP.; Ufficio Messi; Segreteria generale; Assistenti sociali/Educatore; Servizio informatico), con l'indicazione, per ciascuna di esse, dell'articolazione dei turni mensili, e del numero massimo di unità lavorative che vi sarebbero state impiegate.

La definizione delle modalità di funzionamento del servizio di reperibilità, secondo quanto chiarito dall'ARAN, non può essere rimessa alla contrattazione decentrata integrativa, bensì, ai sensi dell'art. 23 del CCNL 14.9.2000 del personale del comparto Regioni - Autonomie locali, *“spetta al singolo ente, nella sua veste di datore di lavoro che*

³¹ Si pone in evidenza come, con argomentato ed articolato parere (n. 900-37A9), l'ARAN abbia ritenuto di precisare, a proposito delle condizioni che legittimano la corresponsione dell'indennità di rischio, che questa non può essere riconosciuta quando ricorrono *“situazioni o condizioni che non caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento economico stipendiale previsto per il suddetto profilo, essendo piuttosto riconducibili alle specifiche modalità ed alle caratteristiche ambientali in cui le mansioni stesse vengono concretamente espletate”*.

³² Orientamento applicativo ARAN cod. RAL_199.

organizza e disciplina lo svolgimento delle attività produttive, la decisione circa l'individuazione delle aree di pronto intervento e l'istituzione del servizio di pronta reperibilità, sulla base di una autonoma ed adeguata valutazione delle proprie esigenze organizzative, e dei bisogni operativi e funzionali che sono ritenuti prioritari e che, quindi, devono essere garantiti in ogni momento anche al di là della durata prevista dell'orario di servizio degli uffici”³³.

A tal fine occorre che l'Ente, preferibilmente attraverso l'Ufficio personale, adotti un apposito regolamento volto a disciplinare l'istituto in esame, dettando una serie di indicazioni essenziali per la corretta operatività del servizio, tra le quali: le modalità di messa a disposizione del lavoratore dei mezzi o delle apparecchiature perché lo stesso sia effettivamente reperibile, oppure la definizione concordata con il lavoratore delle modalità di utilizzo di mezzi o apparecchiature di sua proprietà; le condizioni per rendere efficace l'intervento a seguito della chiamata, anche attraverso l'approntamento e la messa a disposizione delle strumentazioni (meccaniche, tecnologiche, informatiche, ecc.) a tal fine eventualmente necessarie; le determinazioni delle modalità di attivazione dei servizi di reperibilità introdotti, con l'indicazione: delle diverse modalità a tal fine previste, accompagnate da specifiche forme di pubblicità delle stesse (centralino dell'ente; numero verde; ecc.); dei soggetti a ciò legittimati (cittadini; rappresentanti dell'ente; altre autorità, ecc.); delle direttive da seguire, nel caso in cui la particolare rilevanza della situazione determinatasi lo richieda, per attivare l'intervento anche di altri soggetti esterni (Vigili del fuoco, Carabinieri; Polizia; altre amministrazioni, enti, uffici; ecc.)³⁴; indicazioni in difetto delle quali la concreta messa in opera del servizio di reperibilità è suscettibile di rimanere lettera morta.

L'Ente non ha dato prova di aver adottato alcun regolamento di disciplina della reperibilità, di modo che l'indennità in parola è risultato di fatto erogata in assenza di qualsiasi propedeutica definizione delle modalità operative ed organizzative, in contrasto con le indicazioni dell'Agenzia.

iii. Indennità di turnazione: il CCDI del personale dipendente del Comune di Monopoli prevedeva espressamente, ai fini dell'erogazione dell'emolumento in questione, che “i turni

³³ Guida operativa ARAN, cit.

³⁴ V. ARAN, Guida operativa su “La reperibilità (art. 23 del CCNL del 14 settembre 2000)” (dicembre 2014).

possono essere organizzati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore”.

In relazione alle modalità con le quali è prevista l'erogazione dell'indennità di turno, non sono stati riscontrati atti con i quali l'Ente, *“in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali”*, abbia proceduto - analogamente a quanto riscontrato in relazione all'indennità di reperibilità - all'istituzione di turni giornalieri di servizio continuativo della durata di almeno dieci ore, condizione ritenuta necessaria anche dalla suprema Corte di Cassazione³⁵, oltre che dalle clausole, sopra riportate, dallo stesso CCDI dei dipendenti del Comune di Monopoli.

Alla luce delle considerazioni che precedono, deve essere considerata illegittima l'erogazione, con onere a carico del bilancio del Comune di Monopoli, dell'indennità di turnazione a dipendenti dell'Ente.

iv. Indennità per specifiche responsabilità: l'art. 20 del CCDI dei dipendenti del Comune di Monopoli definisce le specifiche responsabilità come posizioni lavorative che esercitano funzioni che implicano specifiche e complesse responsabilità, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1.4.1999 dei dipendenti del comparto Regioni - Autonomie locali. La definizione è seguita dall'indicazione di una serie di caratteristiche che tali funzioni – che in ogni caso devono essere attribuite con atto formale di organizzazione del dirigente competente – devono possedere. Nel caso delle responsabilità affidate a dipendenti inquadrati nella categoria D non titolari di incarichi di posizione organizzativa, sono stati individuati cinque requisiti, con un compenso che varia da € 600,00 a € 1.500,00 annui, a seconda che la responsabilità assegnata sia riferita da un minimo di due a tutti e cinque i requisiti. L'indennità è fissata in € 450,00 per il personale inquadrato nella categoria C e in € 300,00 per il personale inquadrato nella categoria B.

Come è noto, il diritto all'indennità *de qua* sorge in caso di attribuzione di responsabilità fortemente qualificate, come la sostituzione dei vertici (dirigenti/posizioni organizzative) dell'organizzazione in caso di assenza o impedimento, ovvero la titolarità di procedimenti che hanno un maggiore rilievo ovvero un più elevato grado di complessità. È solamente con l'adozione di formale atto di attribuzione da parte del Responsabile della Struttura di

³⁵ Cassazione Civile, sez. Lavoro, sentenza n. 8254 del 7.4.2010. La necessità della sussistenza di tale requisito, del resto, è stata decisamente affermata anche dall'ARAN nel proprio orientamento applicativo cod. RAL755.

riferimento, come del resto esplicitamente previsto dal CCDI del Comune di Monopoli, che tali responsabilità possono essere compiutamente individuate, e possono essere riferite alle fattispecie dedotte in sede contrattuale.

Sotto tale profilo, gli atti di attribuzione di specifiche responsabilità a dipendenti del Comune di Monopoli (*all. n. 12*) non danno conto della particolare qualificazione della responsabilità: ciò vale anche per i requisiti previsti dal CCDI per le funzioni assegnate a dipendenti inquadrati nella categoria D³⁶, che in effetti non valgono a dare una forte qualificazione a tali responsabilità.

Alla luce di quanto innanzi argomentato, si deve concludere che le erogazioni dell'indennità per specifiche responsabilità presso il Comune di Monopoli – peraltro attivate solamente negli anni 2017 e 2018 – ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1.4.1999 sono state disposte in difetto delle condizioni previste, oltre che dal CCNL del personale dipendente del comparto Regioni - Autonomie locali, anche dello stesso vigente CCDI del personale dipendente del Comune di Monopoli.

Incarichi di posizione organizzativa – alta professionalità

Ai sensi dell'art. 8 CCNL dei dipendenti del comparto Regioni-Autonomie locali del 31.3.1999, gli Enti locali istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato: a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa; b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali; c) lo svolgimento di attività di *staff* e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza. Tali incarichi possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D.

³⁶ “Responsabilità di uno o più servizi con rilevanza esterna; affidamento di un numero significativo di tipologie di procedimenti amministrativi, con capacità di relazionarsi all'esterno in qualità di responsabile; coordinamento di operatori (almeno 2 unità) di categoria pari o inferiore o gruppi di lavori comportanti attività complesse e autonomia gestionale; incarico di sostituzione del responsabile di P.O. per assenza o impedimento; svolgimento di funzioni per cui è prevista una abilitazione professionale”.

Una simile impostazione è stata recepita (art. 39) nel Regolamento sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi del Comune di Monopoli (deliberazione della Giunta comunale n. 314/2001 e s.m.i.).

Con deliberazione della Giunta comunale n. 245 del 23.12.2009 il Comune di Monopoli ha proceduto ad individuare e a rideterminare le posizioni organizzative per l'anno 2009. Con tale atto, che andava a modificare la deliberazione n. 176 del 9.10.2009, sono stati previsti nove incarichi di posizione organizzativa nell'assetto strutturale dell'Ente, con l'attribuzione agli stessi del valore economico della retribuzione di posizione variabile da € 5.164,80 a € 7.800. L'ammontare complessivo destinato all'erogazione della retribuzione di posizione dei dipendenti incaricati aveva una consistenza di € 58.359,20.

Successivamente, con deliberazione della Giunta comunale n. 7 del 20.1.2017 (*all. n. 13*), si è fatto luogo alla individuazione di otto incarichi di posizione organizzativa, per ognuna delle quali erano riassunte in apposite schede la descrizione e le caratteristiche. Con deliberazione della Giunta comunale n. 127 del 31.7.2017 è stata istituita una nuova posizione organizzativa presso l'Area Organizzativa III, e sono state al contempo rimodulate le posizioni organizzative istituite presso le Aree Organizzative III e IV. Infine, con deliberazione della Giunta comunale n. 162 del 2.11.2017, è stata recepita la nuova "pesatura" ad opera dell'OIV (verbale n. 16/2017) degli incarichi di posizione organizzativa, ed è stato di conseguenza attribuito un nuovo valore economico ad ognuno degli incarichi stessi, il cui ammontare totale ascendeva a € 55.200.

Gli incarichi di posizione organizzativa sono stati attribuiti, a partire dall'anno 2014, con atto del dirigente competente in relazione all'Area amministrativa, per la durata di un anno.

Quanto alla retribuzione di risultato, essa è stata erogata con la metodologia prevista con la citata deliberazione di Giunta n. 245/2009, con la quale è stato rideterminato il valore delle posizioni organizzative già individuate con la deliberazione n. 176/2009. Con tale metodologia, sono stati valutati i risultati conseguiti dai dipendenti incaricati di posizione organizzativa per gli anni 2014; 2015; 2016 nella misura riportata nelle schede allegate alla presente relazione (*all. n. 1*).

Si evidenzia, in ordine alle modalità con la quale sono stati valutati i risultati conseguiti

dai dipendenti incaricati di posizione organizzativa che, come del resto attestato nelle determinazioni dirigenziali con le quali si è proceduto alla liquidazione di tale emolumento, alcun obiettivo specifico è stato fissato dall'amministrazione comunale per gli anni in questione: la retribuzione di risultato è stata dunque liquidata in assenza del presupposto fondamentale alla base della stessa.

Non è stata peraltro riscontrata alcuna metodologia specifica per la valutazione dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa al fine dell'attribuzione della retribuzione di risultato. A tale proposito, l'art. 40 del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Monopoli dispone semplicemente che *“la valutazione e liquidazione della posizione organizzativa avviene in linea generale con cadenza semestrale”*.

La liquidazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa presso il Comune di Monopoli è avvenuta a seguito di esame, da parte dell'OIV, di relazioni e schede predisposte dai dipendenti interessati. Essa è stata disposta con le modalità di seguito descritte:

- con determinazione dirigenziale Area organizzativa Segreteria generale n. 1370 del 18.11.2015 è stata liquidata la retribuzione di risultato per l'attività prestata nell'anno 2014 nell'ammontare complessivo di € 6.745,90;
- con determinazione dirigenziale Area organizzativa Segreteria generale n. 161 del 17.2.2017 è stata liquidata la retribuzione di risultato per l'attività prestata nell'anno 2015 nell'ammontare complessivo di € 5.715,95;
- con determinazione dirigenziale Area organizzativa Segreteria generale n. 671 dell'8.6.2018 è stata liquidata la retribuzione di risultato per l'attività prestata nell'anno 2016 nell'ammontare complessivo di € 6.745,90.

Si osserva che, per tutte le annualità, i dipendenti hanno ottenuto tutti una valutazione di 100 punti su 100.

Non risulta essere stata liquidata la retribuzione di risultato relativa all'attività prestata negli anni 2017 e 2018 ai dipendenti del Comune di Monopoli incaricati di posizione organizzativa.

Presso il Comune di Monopoli, con deliberazione della Giunta comunale n. 36 del 14.3.2008 è stata istituita presso l'Ente l'area delle alte professionalità; è stata approvata l'integrazione al Regolamento comunale degli Uffici e dei Servizi; ed è stata individuata

l'Area delle alte professionalità di tipo A presso la ripartizione Affari generali – Settore Avvocatura comunale “in ordine ai nn. 2 posti di Funzionario Avvocato”. Gli incarichi di alta professionalità sono stati conferiti, per la durata di un anno, con atto del dirigente dell'Area organizzativa Affari generali. Il valore economico della retribuzione di posizione di ciascun incarico di alta professionalità aveva una consistenza di € 6.000.

Riguardo la valutazione dei dipendenti incaricati di alta professionalità ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato, si estendono le medesime osservazioni svolte riguardo i dipendenti incaricati di posizione organizzativa. Anche in questo caso, non è stata riscontrata alcuna metodologia finalizzata alla valutazione: di conseguenza, la retribuzione di risultato è stata attribuita e liquidata da parte dell'OIV, su base discrezionale, a seguito di relazioni redatte dai dipendenti interessati e schede di valutazione del dirigente del Servizio Avvocatura. Essa è stata disposta con le modalità di seguito descritte:

- con determinazione dirigenziale Area organizzativa Segreteria generale n. 1516 del 24.12.2015 è stata liquidata la retribuzione di risultato per l'attività prestata nell'anno 2014 nell'ammontare complessivo di € 3.600;
- con determinazione dirigenziale Area organizzativa Segreteria generale n. 402 del 19.4.2017 è stata liquidata la retribuzione di risultato per l'attività prestata nell'anno 2015 nell'ammontare complessivo di € 3.600;
- con determinazione dirigenziale Area organizzativa Segreteria generale n. 592 del 21.5.2018 è stata liquidata la retribuzione di risultato per l'attività prestata nell'anno 2016 nell'ammontare complessivo di € 3.600.

Analogamente a quanto riscontrato per i dipendenti incaricati di posizione organizzativa, si osserva che, per tutte le annualità, i dipendenti hanno ottenuto tutti una valutazione di 100 punti su 100; e che non risulta essere stata liquidata la retribuzione di risultato relativa all'attività prestata negli anni 2017 e 2018.

Progressioni orizzontali

Per l'attribuzione delle progressioni orizzontali con decorrenza giuridica ed economica 1.1.2015 è stato approvato, presso il Comune di Monopoli, apposito bando. Il termine per la presentazione delle domande era fissato al giorno 22.1.2016, in seguito prorogato al 30.1.2016. Erano messi a bando posti per un ammontare del 55% degli aventi diritto per ciascuna categoria in servizio al 1.1.2015 con i requisiti maturati al 31.12.2014 – tra i quali

il maturamento di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica di godimento di almeno ventiquattro mesi. Con lo stesso atto sono stati approvati i criteri di valutazione.

Con determinazione dirigenziale Area Segreteria generale n. 490 del 12.4.2016 sono stati approvati gli atti della procedura per l'attribuzione delle progressioni orizzontali per l'anno 2015, con inquadramento dei dipendenti aventi diritto nella nuova categoria economica a far data dal 1.1.2015, ed attribuzione dalla stessa data dei benefici economici.

Per l'attribuzione delle progressioni orizzontali con decorrenza giuridica ed economica 1.1.2016 è stato approvato apposito bando (prot. n. 65206 del 9.12.2016). Erano messi a bando posti per un ammontare del 55% degli aventi diritto per ciascuna categoria in servizio al 1.1.2016 con i requisiti maturati al 31.12.2015 – tra i quali il maturamento di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica di godimento di almeno ventiquattro mesi. Con lo stesso atto sono stati approvati i criteri di valutazione.

Con determinazione dirigenziale Area Segreteria generale n. 1409 del 30.12.2016 (*all. n. 14*) sono stati approvati gli atti della procedura per l'attribuzione delle progressioni orizzontali per l'anno 2016, con inquadramento dei dipendenti aventi diritto nella nuova categoria economica a far data dal 1.1.2016, ed attribuzione dalla stessa data dei benefici economici.

Per l'attribuzione delle progressioni orizzontali con decorrenza giuridica ed economica 1.1.2017 è stato approvato apposito bando (prot. n. 61561 del 23.11.2017). Erano messi a bando posti per un ammontare del 55% degli aventi diritto per ciascuna categoria in servizio al 1.1.2017 con i requisiti maturati al 31.12.2016 – tra i quali il maturamento di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica di godimento di almeno trentasei mesi. Con lo stesso atto sono stati approvati i criteri di valutazione.

Con determinazione dirigenziale Area Segreteria generale n. 40 del 12.1.2018 sono stati approvati gli atti della procedura per l'attribuzione delle progressioni orizzontali per l'anno 2017, con inquadramento dei dipendenti aventi diritto nella nuova categoria economica a far data dal 1.1.2017, ed attribuzione dalla stessa data dei benefici economici.

A seguito della disamina della documentazione relativa alle procedure per l'attribuzione dell'avanzamento economico all'interno della categoria di appartenenza al personale del Comune di Monopoli, occorre anzitutto porre in evidenza come le procedure di “selezione”,

in esito alle quali il beneficio della progressione economica è stato esteso, nel giro di appena due anni, a praticamente l'intera platea dei dipendenti dell'Ente (nella tornata del 2017 ne sono rimasti esclusi solamente quattro, dei quali due inquadrati nella categoria C e due nella categoria D) abbiano avuto un carattere ben poco "selettivo". Ciò, in inconciliabile contrasto con le clausole dei CC.CC.NN.LL. di comparto e con l'indirizzo costantemente affermato dall'ARAN³⁷, che sottolinea come l'attribuzione del beneficio economico debba avvenire con criteri meritocratici. Le modalità con le quali presso il Comune di Monopoli è stato dato corso all'istituto delle progressioni orizzontali si pongono in manifesta contrasto con questo precetto.

In tale senso depone anche la circostanza che le progressioni economiche all'interno della categoria sono state attribuite a prescindere dal punteggio conseguito da ciascun dipendente. Difatti, i bandi con i quali le selezioni sono state avviate non contemplavano la previsione di un punteggio minimo che i candidati alle progressioni orizzontali avrebbero dovuto ottenere per beneficiare dell'avanzamento economico. L'unico vincolo di carattere quantitativo consisteva nella previsione che il personale interessato all'avanzamento non potesse eccedere la quota del 55% - vincolo che, evidentemente, non era atto a garantire una selezione davvero meritocratica.

Le considerazioni che precedono inducono a concludere che le progressioni economiche orizzontali delle quali si è dato conto siano consistite in scivolamenti automatici e scarsamente meritocratici nella superiore posizione economica dei quali hanno beneficiato una quota significativa dei dipendenti in servizio presso il Comune di Monopoli.

Incentivazione per la progettazione e la realizzazione di opere e lavori pubblici

Il Comune di Monopoli ha approvato il proprio "Regolamento comunale per la ripartizione del fondo ex art. 18 della legge n. 109/94" con deliberazione della Giunta comunale n. 47 del 19.3.2004.

L'Ente ha in seguito approvato il "Regolamento comunale recante norme per la ripartizione dell'incentivo di cui all'articolo 113 del decreto legislativo n. 5 del 18/04/2016" con deliberazione della Giunta comunale n. 221 del 28.12.2018.

La disamina degli atti di liquidazione dei compensi per la progettazione delle opere e dei

³⁷ Orientamento applicativo cod. RAL_281.

lavori pubblici, adottati negli anni dal 2014 in avanti, a favore dei dipendenti del Comune di Monopoli di importo superiore a € 3.000 ha portato a formulare le osservazioni che seguono.

Con una serie di atti, posteriori alla data di entrata in vigore del d.l. n. 90/2014 (19.8.2014), è stata disposta la liquidazione dei compensi incentivanti per la progettazione interna che, sebbene riferentisi a opere e lavori portati a compimento dopo la data su richiamata, sono stati liquidati secondo la previgente disciplina. A tale proposito, la magistratura contabile³⁸ ha chiarito che *“l’Amministrazione, in ossequio al principio della non retroattività della legge e al principio di competenza, può oggi liquidare secondo la precedente disciplina gli incentivi riferiti a lavori opere portate a compimento, compresa la fase del collaudo, prima della data del 19.8.2014”*. Gli importi liquidati con gli atti di seguito notati pertanto avrebbero dovuto essere oggetto, per lo meno per i segmenti di attività che si sono conclusi posteriormente a questo termine, di destinazione e di ripartizione ai sensi dell’art. 93, comma da 7-bis a 7-quater, del d.lgs. n. 163/2006, introdotti dall’art. 13-bis del d.l. n. 90/2014 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, dopo che l’art. 13 dello stesso testo normativo aveva espressamente soppresso i comma 5 e 6 dell’art. 92 dello stesso d.lgs. n. 163/2006; ossia, nella misura dell’80% delle risorse dirette a tali finalità, restando la rimanente quota del 20% destinata *“all’acquisto da parte dell’ente di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione, di implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa per centri di costo nonché all’ammodernamento e all’accrescimento dell’efficienza dell’ente e dei servizi ai cittadini”*:

- Determinazione dirigenziale Area organizzativa Lavori pubblici e manutenzione n. 1482 del 24.12.2014, avente ad oggetto *“Procedura aperta per la progettazione e l’esecuzione, ai sensi dell’art. 53, comma 2, lett. b e comma 3 del d.lgs. 12 aprile 2006, n. 163 e ss.mm.ii., dei lavori di recupero immobile comunale ex Cinema Radar ed annesso ex Hotel Savoia – appalto integrato. Liquidazione acconto incentivo per la progettazione dovuto al RUP ed ai suoi collaboratori [CIG 5310139154]”*, con la quale sono stati liquidati incentivi per l’ammontare complessivo di € 41.089,58. Sotto il profilo che qui interessa, si rileva che nell’atto in questione si espone che *“con ordine di servizio inviato al consorzio*

³⁸ Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Liguria, deliberazione n. 73/2014/PAR del 16.12.2014, che a sua volta ha richiamato altre pronunce in tal senso della magistratura contabile.

appaltatore e all'impresa consorziata esecutrice dei lavori a mezzo PEC prot. n. 56676 del 21.11.2014, il RUP ha disposto l'immediato avvio delle prestazioni afferenti alla predisposizione della progettazione esecutiva dei lavori, dando pertanto concreta e fattuale decorrenza alle obbligazioni contrattuali”;

- Determinazione dirigenziale Area organizzativa Lavori pubblici e manutenzione n. 713 del 17.6.2015, avente ad oggetto “Lavori di realizzazione di una scuola materna in ampliamento della scuola elementare in Contrada S. Lucia con completamento della palestra e sistemazione delle aree esterne – CUP C65F07000260004 – Liquidazione acconto incentivo dovuto al RUP e collaboratori”, con la quale sono stati liquidati incentivi per l'ammontare complessivo di € 6.604,65. Sotto il profilo che qui interessa, si rileva che nell'atto in questione vengono indicate le date del 2.9.2014 e del 26.11.2014 rispettivamente come quelle di approvazione degli atti dello stato finale dei lavori del progetto principale e del primo progetto di opere complementari; e del secondo progetto di opere complementari;

- Determinazione dirigenziale Area organizzativa Lavori Pubblici e Manutenzione n. 814 del 6.7.2015, avente ad oggetto “Completamento del restauro e riorganizzazione funzionale della biblioteca comunale Palazzo Rendella – appalto integrato. Liquidazione acconto incentivo per la progettazione dovuto al RUP ed ai suoi collaboratori [CIG 57465012A4]”, con la quale sono stati liquidati incentivi per l'ammontare complessivo di € 6.768,43. Sotto il profilo che qui interessa, si rileva che nell'atto in questione si espone che la progettazione e la esecuzione, ai sensi dell'art. 53, comma 2, lett. b) e comma 3 del d. lgs. n. 163/2006 dei lavori in questione sono state affidate in via definitiva con atto del 16.10.2014;

- Determinazione dirigenziale Area organizzativa Lavori pubblici e manutenzione n. 1132 del 18.9.2015, avente ad oggetto “Lavori di realizzazione del Centro di Raccolta comunale multimateriale. CUP [C64E1300031000E] CIG [56681365CB] – Liquidazione incentivo per la progettazione dovuto al R.U.P. ed ai suoi collaboratori”, con la quale sono stati liquidati incentivi per l'ammontare complessivo di € 6.062,67. Sotto il profilo che qui interessa, si rileva che nell'atto in questione viene indicata la data del 4.8.2015 come quella di approvazione degli atti dello stato finale dei lavori;

- Determinazione dirigenziale Area organizzativa Lavori pubblici e manutenzione n. 1157 del 22.9.2015, avente ad oggetto “Lavori di manutenzione straordinaria delle strade interne e di completamento della fogna bianca del quartiere murattiano del Comune di

Monopoli. Liquidazione saldo incentivo per la progettazione dovuto al RUP ed ai suoi collaboratori” (*all. n. 15*), con la quale sono stati liquidati incentivi per l’ammontare complessivo di € 24.626,08. Sotto il profilo che qui interessa, si rileva che nell’atto in questione viene indicata la data del 26.3.2015 come quella di approvazione degli atti dello stato finale dei lavori;

- Determinazione dirigenziale Area organizzativa Lavori pubblici n. 905 dell’8.9.2016, avente ad oggetto “Lavori di adeguamento a norma dello stadio Vito Simone Veneziani. CUP [C63E10000000004]. Lotto CIG [5583416CA1]. Liquidazione incentivo per la progettazione dovuto al RUP ed ai suoi collaboratori”, con la quale sono stati liquidati incentivi per l’ammontare complessivo di € 5.848,59. Sotto il profilo che qui interessa, si rileva che nell’atto in questione viene indicata la data del 15.10.2015 come quella di approvazione degli atti dello stato finale dei lavori.

Oltre quanto fino a questo punto rilevato, una serie atti di liquidazione non consentono di risalire in maniera univoca alle responsabilità rivestite da ognuno dei beneficiari dell’emolumento, in ossequio al principio di effettività delle attività incentivate³⁹. Si osserva al riguardo che la semplice attribuzione di un compenso ad ogni dipendente comunale fa anche venire meno la possibilità di verificare che il compenso sia stato disposto nella misura prevista dal Regolamento comunale disciplinante la materia. Tanto, a maggior ragione in quanto in taluni degli atti di liquidazione alcune attività risultano essere state poste in essere da professionisti esterni all’Ente⁴⁰:

- Determinazione dirigenziale Area organizzativa Lavori pubblici e manutenzione n. 731 del 10.6.2014, avente ad oggetto “Lavori di completamento e costruzione del canile sanitario e del canile rifugio di Monopoli. Liquidazione a saldo dell’incentivo di cui all’art. 92, comma 5, del decreto legislativo 12/4/2006, n. 163, dovuto al RUP ed ai suoi

³⁹ Si veda, a tale proposito, Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Campania, deliberazione n. Campania/20/2015/PAR del 23.2.2015: “*L’incentivo può essere corrisposto solo previa verifica da parte del dirigente della struttura competente del buon esito della specifica attività effettivamente svolta del dipendente e della sua stretta attinenza all’incarico per il quale la norma prevede l’incentivo. Ciò corrisponde anche al principio fissato dall’art. 7, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001 secondo il quale “le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”.*”

⁴⁰ Il Regolamento approvato con deliberazione n. 47/2004 (art. 3) dispone, a tale riguardo, che “*Se per la realizzazione di un’opera si ricorre a tecnici esterni, il fondo incentivante viene ridotto in misura proporzionale al contributo apportato dei tecnici esterni stessi; tali economie rimangono a beneficio dell’ente, ad eccezione delle maggio-razioni innanzi stabilite per le attività tecniche rimaste all’interno dell’ente*”.

collaboratori, con la quale sono stati liquidati incentivi per l'ammontare complessivo di € 5.362,74;

- Determinazione dirigenziale Area organizzativa Lavori pubblici e manutenzione n. 782 del 20.6.2014, avente ad oggetto "Lavori di completamento del consolidamento strutturale e del miglioramento statico di Palazzo Martinelli. Liquidazione saldo incentivo di cui all'art. 92, comma 5, del decreto legislativo 12/4/2006, n. 163, dovuto al RUP ed ai suoi collaboratori", con la quale sono stati liquidati incentivi per l'ammontare complessivo di € 3.576,43;

- Determinazione dirigenziale Area organizzativa Lavori pubblici e manutenzione n. 791 del 24.6.2014, avente ad oggetto "Lavori di completamento della sistemazione generale di piazza Vittorio Emanuele II. Liquidazione incentivo di cui all'art. 92, comma 5, del decreto legislativo 12/4/2006, n. 163, dovuto al RUP ed ai suoi collaboratori", con la quale sono stati liquidati incentivi per l'ammontare complessivo di € 18.855,98;

- Determinazione dirigenziale Area organizzativa Lavori pubblici e manutenzione n. 792 del 24.6.2014, avente ad oggetto "Lavori di realizzazione della fontana monumentale in piazza Vittorio Emanuele II. Liquidazione incentivo di cui all'art. 92, comma 5, del decreto legislativo 12/4/2006, n. 163, dovuto al RUP ed ai suoi collaboratori", con la quale sono stati liquidati incentivi per l'ammontare complessivo di € 4.584,98;

- Determinazione dirigenziale Area organizzativa Lavori pubblici e manutenzione n. 1171 del 16.10.2014, avente ad oggetto "Lavori di ristrutturazione ex-scuola materna C/da San Bartolomeo e rifunzionalizzazione in Centro Socio Educativo Riabilitativo per soggetti con disturbi dello spettro autistico. Liquidazione incentivo progettazione dovuto al RUP e collaboratori", con la quale sono stati liquidati incentivi per l'ammontare complessivo di € 6.327,98;

- Determinazione dirigenziale Area organizzativa Lavori pubblici e manutenzione n. 1363 del 2.12.2014, avente ad oggetto "Monopoli in scena – Completamento ex Mattatoio. Progetto Musica d'Attracco – Sistemazione esterna del complesso edilizio. Liquidazione saldo incentivo per la progettazione dovuto al RUP ed ai suoi collaboratori [CIG 4696032831]", con la quale sono stati liquidati incentivi per l'ammontare complessivo di € 8.051,90;

- Determinazione dirigenziale Area organizzativa Lavori pubblici e manutenzione n. 1482/2014, innanzi citata;

- Determinazione dirigenziale Area organizzativa Lavori pubblici e manutenzione n. 1482/2014, innanzi citata;
- Determinazione dirigenziale Area organizzativa Lavori pubblici e manutenzione n. 713/2015, innanzi citata;
- Determinazione dirigenziale Area organizzativa Lavori pubblici e manutenzione n. 814/2015, innanzi citata;
- Determinazione dirigenziale Area organizzativa Lavori pubblici e manutenzione n. 884 del 22.7.2015, avente ad oggetto “Opere di urbanizzazione primaria del Piano particolareggiato di via Baione. Liquidazione saldo incentivo per la progettazione dovuto al RUP ed ai suoi collaboratori [CIG 4520803CA4]”, con la quale sono stati liquidati incentivi per l’ammontare complessivo di € 6.166,91;
- Determinazione dirigenziale Area organizzativa Lavori pubblici e manutenzione n. 1132/2015, innanzi citata;
- Determinazione dirigenziale Area organizzativa Lavori pubblici e manutenzione n. 1157/2015, innanzi citata;
- Determinazione dirigenziale Area organizzativa Lavori pubblici e manutenzione n. 905/2016, innanzi citata.

Infine, alcuni atti di liquidazione hanno avuto ad oggetto compensi per lavori di manutenzione, o comunque di lavori non comportanti progettazione, per i quali il contratto di appalto è intervenuto anteriormente alla entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti pubblici: in simili casi, come ripetutamente affermato dalla giurisprudenza anche contabile⁴¹, i compensi incentivanti non sono dovuti:

- Determinazione dirigenziale Area organizzativa Lavori pubblici e manutenzione n. 518 del 24.4.2015, avente ad oggetto “Accordo quadro per la durata di quattro anni per la manutenzione del verde comunale. Liquidazione acconto incentivo per la progettazione dovuto al RUP ed ai suoi collaboratori [CIG 4524668227]”, con la quale sono stati liquidati incentivi per l’ammontare complessivo di € 8.030,07.

⁴¹ Si veda, tra le tante, la recente deliberazione della Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Calabria, n. 5 del 26.1.2017.

Incentivazione per il potenziamento degli uffici tributari.

Il Comune di Monopoli, ai sensi dell'art. 59, comma 1, lett. p), del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446⁴², ha adottato, con deliberazione del Consiglio comunale n. 6 del 13.5.2005, modificata, da ultimo, con deliberazione del Consiglio comunale n. 23 del 4.7.2012, il proprio "Regolamento per l'applicazione dell'imposta comunale sugli immobili (ICI)".

Ai sensi dell'art. 11 di tale Regolamento, *"sono attribuiti, ai fini del potenziamento delle attività ai sensi dell'art. 59 lettera p) del d.lgs. 15/12/97 n. 446, compensi incentivanti la produttività al personale addetto che collabori, in dipendenza di particolari programmi o progetti straordinari, al recupero degli importi dovuti a titolo di imposta comunale sugli immobili e relativi sanzioni e interessi. Il compenso è commisurato agli importi effettivamente incassati a seguito di attività di liquidazione, accertamento o riscossione a mezzo ruolo, sulla base di aliquote stabilite dalla Giunta comunale, in relazione a progetti obiettivi stabiliti dal medesimo organo. La quantità e la qualità del lavoro svolto saranno oggetto di processi appositamente individuati di verifica e valutazione"*. Tale misura era prevista nella quota del "9%, da computarsi sui maggiori proventi incassati derivanti dalle attività di recupero (accertamento e liquidazione) dell'ICI eseguite e definite [dall'anno 2006 fino all'anno di riferimento] sino a concorrenza delle somme impegnate che costituiscono il limite massimo erogabile, indipendentemente dall'importo effettivamente riscosso" (deliberazione della Giunta comunale n. 75 del 7.5.2006, confermata con deliberazione n. 75 del 5.7.2007).

Sulla scorta di tale disposizione regolamentare, presso il Comune di Monopoli si è dato corso alla liquidazione di compensi incentivanti al personale in servizio presso l'Ufficio Tributi con le seguenti modalità:

- con determinazione dirigenziale Attività finanziarie e patrimonio n. 96 del 4.2.2014 è stata liquidata la somma di € 18.738,22, corrispondente alla quota relativa alla relazione prot. n. 6189/2014 del 31.1.2014 "Progetti recupero evasione 2012 e 2013: verifica dello stato di avanzamento lavori e proposta di riparto dei compensi", nell'ambito della somma di € 214.540,91, corrispondente

⁴² "Istituzione dell'imposta regionale sulle Affari Produttivi, revisione degli scaglioni, delle aliquote e delle detrazioni dell'Irpef e istituzione di una addizionale regionale a tale imposta, nonché riordino della disciplina dei tributi locali".

al 9% dell'ammontare complessivo degli ordinativi di incasso per proventi ICI derivanti dalle attività di recupero dell'evasione per il periodo 1.2.2006-9.12.2013;

- con determinazione dirigenziale Attività finanziarie e patrimonio n. 878 del 22.7.2014 è stata liquidata la somma di € 5.059,69, corrispondente alla quota relativa alla relazione prot. n. 34377/2014 dell'8.7.2014 "Progetti recupero evasione 2013: verifica dello stato di avanzamento lavori e proposta di riparto dei compensi", nell'ambito della somma di € 225.103,59, corrispondente al 9% dell'ammontare complessivo degli ordinativi di incasso per proventi ICI derivanti dalle attività di recupero dell'evasione per il periodo 1.2.2006-11.2.2014;
- con determinazione dirigenziale Attività finanziarie e patrimonio n. 126 del 4.2.2015 è stata liquidata la somma di € 7.352,55, corrispondente alla quota relativa alla relazione prot. n. 5893/2015 del 2.2.2015 "Progetti recupero evasione 2013 e 2014: verifica SAL e proposta di revisione e di riparto dei compensi", nell'ambito della somma di € 263.280,47, corrispondente al 9% dell'ammontare complessivo degli ordinativi di incasso per proventi ICI derivanti dalle attività di recupero dell'evasione dalla data del 3.2.2015;
- con determinazione dirigenziale Attività finanziarie e patrimonio n. 448 dell'8.4.2015 è stata liquidata la somma di € 10.700 entro la capienza residua fino a concorrenza del 9% dell'ammontare complessivo degli ordinativi di incasso per proventi ICI emessi dalla data del 3.4.2015;
- con determinazione dirigenziale Attività finanziarie e patrimonio n. 1161 del 23.9.2015 è stata liquidata la somma di € 18.723,76, corrispondente alla quota relativa alla relazione prot. n. 6189/2014 del 31.1.2014 "Progetti recupero evasione 2014 e 2015: verifica SAL e proposta di revisione e di riparto dei compensi", entro la capienza residua fino a concorrenza del 9% dell'ammontare complessivo degli ordinativi di incasso per proventi ICI emessi dalla data del 2.9.2015;
- con determinazione dirigenziale Attività finanziarie e patrimonio n. 803 del 7.7.2016 è stata liquidata la somma di € 29.073,45, corrispondente alla quota relativa alla relazione prot. n. 6189/2014 del 31.1.2014 "Progetti finalizzati ex art. 59, comma 1, lett. p) d.lgs. n. 446/97: verifica SAL e proposta di revisione e di

riparto dei compensi”, entro la capienza residua fino a concorrenza del 9% dell’ammontare complessivo degli ordinativi di incasso per proventi ICI emessi dalla data del 12.5.2016;

- con determinazione dirigenziale Attività finanziarie e patrimonio n. 498 del 10.5.2017 è stata liquidata la somma di € 28.527,78, corrispondente alla quota relativa alla relazione 9.5.2017 “Progetti finalizzati ex art. 59, comma 1, lett. p) d.lgs. n. 446/97: verifica SAL e proposta di revisione e di riparto degli incentivi”, nell’ambito della somma corrispondente al 9% dell’ammontare complessivo degli ordinativi di incasso per proventi ICI derivanti dalle attività di recupero dell’evasione dall’anno 2006 al 17.2.2017;
- con determinazione dirigenziale Attività finanziarie e patrimonio n. 1129 del 14.11.2017 (*all. n. 16*) è stata liquidata la somma di € 20.440,20, corrispondente alla quota relativa alla relazione prot. n. 58761 del 9.11.2017 “Progetti finalizzati ex art. 59, comma 1, lett. p) d.lgs. n. 446/97: verifica SAL e proposta di revisione e di riparto degli incentivi”, nell’ambito della somma corrispondente al 9% dell’ammontare complessivo degli ordinativi di incasso per proventi ICI derivanti dalle attività di recupero dell’evasione dall’anno 2006 al 19.10.2017.

In merito alla previsione e alla liquidazione di compensi incentivanti ai dipendenti in servizio presso l’Ufficio tributi del Comune di Monopoli si formulano le seguenti osservazioni.

Presupposto per l’erogazione dei compensi incentivanti previsti dall’art. 59, comma 1, lett. p), del decreto legislativo n. 446/1997 a titolo di “potenziamento degli uffici tributari del comune” è pur sempre la predisposizione e l’attuazione, presso l’Ente interessato, di attività di carattere progettuale⁴³. È solo attraverso attività strutturate in questa maniera –

⁴³ Corte dei conti, Sezione giurisdizionale per la Sardegna, sentenza n. 193 del 24.4.2012: “il compenso incentivante deve remunerare una produttività reale ed effettiva del personale interno, definita secondo un ben preciso percorso, che parte dalla previa definizione degli obiettivi e si conclude con l’accertamento del grado di realizzazione degli stessi”. Con specifico riferimento al potenziamento degli uffici tributari comunali, si veda Corte dei conti, Sezione giurisdizionale per la Puglia, sentenza n. 203 del 14.4.2015: “Deve ritenersi che la quota percentuale del gettito ICI destinato al compenso incentivante dovesse confluire fra le “risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività”, di cui all’art. 15 del CCNL 01.04.1999 (CCNL normativo 1998 – 2001 economico 1998 – 1999) del comparto del personale delle regioni - autonomie locali, che, al primo comma, prevede che “presso ciascun ente, a decorrere dal 1.1.1999, sono annualmente destinate” ... anche “a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l’efficienza e l’efficacia dei servizi”, le risorse ivi elencate sub lett. da a) ad n), nel novero delle quali figurano, sub lett. k), “le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell’art. 17”, che, a sua volta prevede, al primo comma, che

giova rimarcarlo – che diviene possibile misurare e valutare l'attività posta in essere da ciascun dipendente in relazione all'incremento di utilità generato a favore dell'Ente, attribuendo il trattamento accessorio a fronte di “prestazioni effettivamente rese”, come prescritto dall'art. 7, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001.

A parte la loro peculiare finalizzazione, dunque, tali progetti devono possedere ogni altro carattere che la normativa richiede ai fini dell'erogazione di compensi incentivanti al personale dipendente: in particolare, essi devono essere formulati in maniera tale da consentire la misurazione del livello di conseguimento degli obiettivi. Solamente a seguito di tale operazione si può procedere alla liquidazione dei compensi incentivanti, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi.

In seguito alla disamina degli atti relativi allo svolgimento e alla liquidazione degli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione tributaria presso il Comune di Monopoli, viceversa, è possibile affermare che gli incentivi in questione siano stati oggetto di una semplice ripartizione delle somme disponibili tra i dipendenti che hanno posto in essere un'attività che, benché effettivamente prestata, non è stata strutturata in termini di progetto, nell'accezione innanzi indicata.

Sotto tale profilo, l'omessa predisposizione di una attività progettuale non consente di esprimere valutazioni circa la congruità dell'onere finanziario sopportato dalle casse comunali, in termini di spesa approvata e in seguito liquidata ai dipendenti interessati rispetto tanto alle attività da questi poste in essere, quanto all'efficacia spiegata da tali attività, compendiata nell'ammontare di risorse finanziarie – da intendersi naturalmente come addizionali rispetto a quelle che sarebbero pervenute all'Ente in mancanza dello svolgimento delle “attività progettuali” – confluite nelle casse dell'Ente a seguito dello svolgimento di tali “progetti”.

Oltre a questo, l'esame degli atti (determinazioni dirigenziali di liquidazione; relazioni sullo stato di avanzamento dei lavori) ha consentito di appurare che i compensi incentivanti sono stati attribuiti in relazione ad attività di contrasto dell'evasione e dell'elusione di tributi

“le risorse di cui all'art.15 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati” (primo comma) ed, al secondo comma, che in relazione a dette finalità, “le risorse di cui all'art. 15 sono utilizzate”, inter alios, “per:..... g) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k)”.

diversi dall'ICI (TARSU; IMU; TARI).

Sono stati, infatti, riscontrati, presso il Comune di Monopoli progetti finalizzati di recupero dell'evasione tributaria per gli anni 2017 (deliberazione n. 192/2017) e 2018 (deliberazione n. 221/2018) i quali, oltre a non risultare formulati secondo le modalità innanzi illustrate, hanno ad oggetto attività di recupero anche di imposte locali, quali IMU e TASI, rispetto alle quali, *“in assenza di uno specifico intervento legislativo di deroga al richiamato principio di onnicomprensività della retribuzione dei dipendenti pubblici, non è legittimo riconoscere un compenso incentivante aggiuntivo”*⁴⁴.

Non risulta inoltre che le attività progettuali delle quali si tratta siano state oggetto di approvazione da parte dell'organo politico dell'Ente.

In un simile contesto, l'erogazione del compenso incentivante al personale impegnato nell'attività di recupero delle somme per evasione totale o parziale dell'evasione fiscale, si è tradotta nella mera ripartizione della totalità delle somme a tal fine rese disponibili tra i dipendenti del competente ufficio; ripartizione che non è stata in nessun caso legata, in base a quanto emerge dalla documentazione in atti, al conseguimento di precisi obiettivi formulati in termini quali-quantitativi, e che è stata disposta anche in relazione all'attività di recupero di tributi per i quali la normativa non prevede la corresponsione di compensi incentivanti.

Progetti finanziati con le sanzioni per violazioni del Codice della Strada.

L'art. 208, comma 4, lett. c) del d.lgs. 30 aprile 1992, n. 285⁴⁵, come modificato dall'art. 40, comma 1, lett. c), della legge 29 luglio 2010, n. 120⁴⁶, destina una quota dei proventi della sanzioni amministrative pecuniarie accertate da funzionari, ufficiali ed agenti comunali a finalità connesse al miglioramento della sicurezza stradale, tra le quali quelle di cui al comma 5-bis dello stesso articolo, vale a dire *“ad assunzioni stagionali a progetto nelle forme di contratti a tempo determinato e a forme flessibili di lavoro, ovvero al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza*

⁴⁴ Corte dei conti, Sezione di controllo per la Regione Siciliana, deliberazione n. 72/2018/PAR del 29.3.2018.

⁴⁵ “Nuovo Codice della Strada”

⁴⁶ “Disposizioni in materia di sicurezza stradale”.

urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 e all'acquisto di automezzi, mezzi e attrezzature dei Corpi e dei servizi di polizia provinciale e di polizia municipale di cui alle lettere d-bis) ed e) del comma 1 dell'articolo 12, destinati al potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale”.

Il successivo comma 5 dell'art. 208 del d.lgs. n. 285/1992 dispone inoltre che *“gli enti di cui al secondo periodo del comma 1 determinano annualmente, con delibera della giunta, le quote da destinare alle finalità di cui al comma 4. Resta facoltà dell'ente destinare in tutto o in parte la restante quota del 50 per cento dei proventi alle finalità di cui al citato comma 4”*.

Sulla scorta di tali disposizioni normative, il Comune di Monopoli ha fissato anno per anno, con deliberazione della propria Giunta comunale, le modalità di utilizzazione delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi dell'art. 208 del codice della strada;

- con deliberazione della Giunta comunale n. 206 del 25.11.2014, è stato stabilito di destinare, per l'anno 2015, la quota del 10%, del 50% (€ 25.000) dei proventi delle sanzioni amministrative per violazione del Codice della Strada al finanziamento del potenziamento delle attività di controllo mediante progetto finalizzato, oltre che ad assunzioni stagionali, ed è stato approvato il “Piano d'intervento programmatico anno 2015”.

Modalità analoghe sono state adottate per i Piani d'intervento elaborati negli anni successivi:

- con deliberazione della Giunta comunale n. 175 del 20.11.2015, è stato stabilito di destinare, per l'anno 2016, la quota del 19% del 50% (€ 47.000) al *“finanziamento produttività specifica per il personale di Polizia Municipale per la rilevanza dei progetti previsti nel PEG”*. Con deliberazione n. 106 del 22.6.2016 è stato approvato il Piano d'intervento programmatico anno 2016;
- con deliberazione della Giunta comunale n. 183 del 25.11.2016, è stato stabilito di destinare, per l'anno 2017, la quota del 16% del 50% (€ 40.000) al *“finanziamento produttività specifica per il personale di Polizia Municipale per la rilevanza dei progetti previsti nel PEG”*. Con deliberazione n. 85 del 9.6.2017 è stato approvato il Piano d'intervento programmatico anno 2017;

- con deliberazione della Giunta comunale n. 157 del 2.11.2017, è stato stabilito di destinare, per l'anno 2018, la quota del 16% del 50% (€ 40.000) al *“finanziamento produttività specifica per il personale di Polizia municipale per la rilevanza dei progetti previsti nel PEG”*. Con deliberazione n. 119 del 23.5.2018, modificata con deliberazione n. 201 del 6.12.2018, è stato approvato il Piano d'intervento programmatico anno 2018.

La liquidazione dei compensi spettanti agli aventi diritto in relazione all'espletamento dei sopra richiamati Piani di intervento programmatici ha avuto luogo con le modalità e nella misura di seguito notate:

- con determinazione dirigenziale Polizia locale n. 1332 del 7.11.2015 è stato liquidato l'importo complessivo di € 5.444,46 per il raggiungimento degli obiettivi del progetto denominato *“Commercio, fiere, sagre e sicurezza 2015”*;
- con determinazione dirigenziale Polizia locale n. 1333 del 7.11.2015 è stato liquidato l'importo complessivo di € 18.900,99 per il raggiungimento degli obiettivi del progetto denominato *“Estate tranquilla 2015”*;
- con determinazione dirigenziale Corpo di Polizia locale e Protezione civile n. 1144 del 18.11.2016 è stato liquidato l'importo complessivo di € 20.055,72 per il raggiungimento degli obiettivi del progetto denominato *“Estate sicura 2016”*;
- con determinazione dirigenziale Corpo di Polizia locale e Protezione civile n. 199 del 14.2.2019 è stato liquidato l'importo complessivo di € 33.705,10 per il raggiungimento degli obiettivi del progetto denominato *“Estate sicura 2018”*

In ordine ai su richiamati progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-*bis* e 187 del Codice della Strada, si formulano le osservazioni che seguono.

Le somme riscosse di anno in anno dal Comune di Monopoli a titolo di sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni del Codice della Strada sono state destinate allo svolgimento di attività progettuali, alle quali hanno preso parte i dipendenti in servizio presso il Corpo di Polizia locale.

Ora, in nessun caso, a monte delle attività progettuali, sono state determinati gli obiettivi in termini di miglioramento quali-quantitativo dei servizi dell'Ente, se non in modo del tutto

generico e approssimativo; così come, di conseguenza, non è stato formalmente rilevato il grado di raggiungimento degli obiettivi in fase di liquidazione dei compensi.

Appare opportuno rimarcare che, se l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi rappresentano il fondamento stesso di qualunque attività progettuale (art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1.4.1999), ciò vale a più forte ragione per i progetti qui in esame, per i quali è una norma di rango primario (art. 208, comma 5, del d.lgs. n. 285/1992) a porre l'utilizzazione dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie in termini di potenziamento, tanto dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, quanto dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-*bis* e 187.

È per l'appunto l'effettiva realizzazione di un simile potenziamento che non è stata posta in evidenza nell'ambito delle attività progettuali che si sono passate in rassegna. Le attività ivi contemplate possiedono infatti un carattere che può senz'altro essere definito ordinario per dipendenti in servizio presso un Corpo di Polizia locale. In relazione a tanto, fa difetto, nella documentazione relativa alle attività progettuali che è stata riscontrata in atti, l'indicazione del grado di potenziamento/miglioramento univocamente e oggettivamente apprezzabile che con esse si intendeva ottenere; nonché della giustificazione dell'onere finanziario che le casse comunali dovevano sopportare in vista del conseguimento del medesimo potenziamento/miglioramento.

In difetto di una strutturazione delle attività progettuali finanziate, presso il Comune di Monopoli, ai sensi dell'art. 208, comma 5, del Codice della Strada, atta a dare conto dell'effettivo potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché del potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-*bis* e 187; nonché del livello di implementazione di tale potenziamento, ricavabile da indicatori obiettivi e univoci, appare possibile concludere che le stesse attività progettuali non rispondono ai requisiti posti dalla citata disposizione normativa.

Istruttoria e definizione delle istanze di condono edilizio

Il Comune di Monopoli si è avvalso della facoltà, prevista dall'art. 32, comma 40, del d.l.

n. 269/2003⁴⁷, di incrementare i diritti e gli oneri previsti per la definizione delle domande di sanatoria nel limite del 10% dei diritti ed oneri stabiliti per il rilascio dei titoli abilitativi relativi alla fattispecie, finalizzati agli incentivi economici per il personale dipendente per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario.

Tale facoltà è stata esercitata con deliberazione del Consiglio comunale n. 95 del 29.12.2005, con la quale l'incremento è stato stabilito nella misura del 10%, fissando l'importo complessivo determinato dagli incrementi quale incentivo per l'istruttoria delle pratiche di condono.

La liquidazione dei compensi incentivanti per l'esecuzione dell'attività di istruttoria e definizione delle pratiche di condono edilizio è stata disposta con le determinazioni del dirigente dell'Area organizzativa edilizia privata, urbanistica e ambiente di seguito riportate:

- con determinazione dirigenziale n. 208 del 5.3.2014 è stata liquidata la somma complessiva di € 12.284,15 a tre dipendenti;
- con determinazione dirigenziale n. 801 del 30.6.2014 è stata liquidata la somma complessiva di € 12.235,64 a tre dipendenti;
- con determinazione dirigenziale n. 1186 del 16.10.2014 è stata liquidata la somma complessiva di € 7.606,53 a tre dipendenti;
- con determinazione dirigenziale n. 1412 del 12.12.2014 è stata liquidata la somma complessiva di € 2.027,18 a tre dipendenti;
- con determinazione dirigenziale n. 544 del 24.4.2015 è stata liquidata la somma complessiva di € 8.929,75 a tre dipendenti;
- con determinazione dirigenziale n. 91 del 19.1.2016 è stata liquidata la somma complessiva di € 7.849,14 a due dipendenti;
- con determinazione dirigenziale n. 1255 del 14.12.2016 è stata liquidata la somma complessiva di € 7.078,84 a tre dipendenti;
- con determinazione dirigenziale n. 1156 del 29.11.2017 è stata liquidata la somma complessiva di € 8.000 a tre dipendenti;
- con determinazione dirigenziale n. 1412 del 21.12.2018 (*all. n. 17*) è stata liquidata la somma complessiva di € 7.000 a tre dipendenti.

⁴⁷ "Disposizioni urgenti per favorire lo sviluppo e per la correzione dell'andamento dei conti pubblici".

In relazione alla liquidazione delle attività progettuali connesse alla definizione delle domande istruttorie per il rilascio del condono edilizio *ex lege* n. 326/2003, si osserva che l'attività in esame avrebbe dovuto essere strutturata con le stesse modalità di un progetto ordinario, a cominciare dalla fissazione di obiettivi univocamente misurabili che con essa si intendevano conseguire; la liquidazione delle competenze del personale interessato, a sua volta, avrebbe dovuto essere disposta solo a seguito della valutazione dei risultati raggiunti, in relazione al grado di raggiungimento degli stessi, analogamente a quanto osservato in relazione ai compensi incentivanti destinati al personale in servizio presso l'Ufficio tributi.

Al contrario, il progetto finalizzato all'istruttoria e alla definizione delle pratiche di condono edilizio - che peraltro non è stato riscontrato⁴⁸ - è stato svolto senza che fossero stati determinati in via preventiva gli obiettivi che con lo stesso ci si prefiggeva di conseguire e la modalità di liquidazione dei compensi, da effettuarsi in relazione ai risultati conseguiti.

Si evidenzia inoltre che l'attività progettuale per l'evasione delle domande di sanatoria degli abusi edilizi (c.d. condono edilizio), di cui alle leggi n. 47/1985, n. 724/1994 e n. 326/2003 non prevedeva espressamente che tale attività dovesse essere svolta “*oltre l'orario di lavoro ordinario*”, con indicazione dell'orario nel quale il progetto stesso dovesse essere svolto, come prescritto dall'art. 32, comma 40, d.l. n. 269/2003.

⁴⁸ Nelle premesse di tutte le determinazioni si fa riferimento alla necessità di procedere alla liquidazione dei compensi nelle more di avviare il nuovo progetto approvato con determinazione dirigenziale n. 2486 del 29 dicembre 2009.

V - Trattamento accessorio del Segretario Generale.

Con determinazione dirigenziale Area organizzativa Gestione delle Risorse Umane n. 1708 del 27.12.2013 si è dato atto che alla dott.ssa C. Anglana, Segretario generale del Comune di Monopoli, ai sensi e per gli effetti dell'art. 41, comma 5, del CCNL 16.5.2001 dei Segretari provinciali e comunali – primo biennio economico, competesse la retribuzione di posizione più elevata riconosciuta alle funzioni dirigenziali dell'Ente, nella misura di € 44.412,08 annui (c.d. “galleggiamento”).

Riguardo alle modalità con le quali, presso il Comune di Monopoli, sono stati determinati i valori economici degli incarichi dirigenziali dell'Ente, sono state svolte una serie di osservazioni in altra sezione della presente relazione. La valutazione circa la congruità e l'appropriatezza di tali valori economici, nel rigoroso rispetto delle clausole del CCNL 23.12.1999 della dirigenza del comparto Regioni – Autonomie locali, e successive modificazioni e integrazioni, determina ripercussioni anche sul valore economico della retribuzione di posizione del Segretario generale, con possibile disapplicazione del c.d. “galleggiamento”, ovvero riduzione della retribuzione di posizione spettante al Segretario generale.

Non risulta erogato, al Segretario generale del Comune di Monopoli, alcun emolumento a titolo di retribuzione di risultato; né l'attività prestata da quest'ultimo è stata oggetto di valutazione, a decorrere dalla immissione in servizio, che risale al 21.10.2013.

La dott.ssa C. Anglana non ha percepito diritti di rogito, ai sensi dell'art. 10, comma 2-bis, del d.l. n. 90/2014, per la stipula di atti in forma pubblico-amministrativa al di là della data del 25.6.2014: la più recente liquidazione è stata disposta con determinazione dirigenziale Area organizzativa Affari generali n. 2 del 7.1.2015, in relazione a contratti stipulati nel periodo 1.4-24.6.2014.

VI- Rispetto dei principi dettati dalle norme sui vincoli di finanza pubblica.

Sono stati oggetto di verifica una serie di vincoli e di limiti posti dalla vigente normativa con riferimento ad alcune tipologie di spesa sostenuta dalle Pubbliche Amministrazioni – compresi gli Enti locali.

Si tratta dei vincoli normativi in materia di riduzione della spesa per incarichi di studio,

ricerca e consulenza; della spesa per relazioni pubbliche, convegni, mostre, pubblicità, rappresentanza; della spesa per sponsorizzazioni; della spesa per missioni del personale; della spesa per la formazione professionale del personale; della spesa per l'acquisto e la manutenzione di autovetture di servizio; della spesa per l'acquisto di beni mobili e arredi.

Nella tabella allegata alla presente relazione (*all. n. 18*) sono indicati i riferimenti normativi e sono state esposte le pertinenti voci sulla cui base è stato calcolato il limite massimo, per ciascuna tipologia di spesa, che il Comune di Monopoli avrebbe potuto sostenere nel rispetto dei su citati vincoli. Si evidenzia, al riguardo, che la Corte Costituzionale (sentenza n. 139/2012) ha stabilito che il limite deve essere rispettato in via complessiva, essendo consentito che lo stanziamento in bilancio fra le diverse tipologie avvenga in base alle necessità derivanti dalle attività istituzionali dell'Ente.

Pur con tali puntualizzazioni, il Comune di Monopoli ha superato, per gli anni dal 2014 al 2017, i tetti di spesa posti dalla vigente normativa per le su indicate categorie di beni e di servizi. Particolarmente rilevanti appaiono, sotto questo profilo, il superamento dei tetti di spesa per l'acquisto e la manutenzione di autovetture di servizio, da un lato; e per l'acquisto di beni mobili e di arredi, dall'altro lato.

Il rispetto, da parte del Comune di Monopoli, del principio della riduzione della spesa del personale, previsto all'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) è attestato dal prospetto allegato (*all. n. 1*), nel quale è stata ricostruita la spesa del personale sostenuta dall'Ente negli anni dal 2011 al 2017.

Il rispetto, da parte del Comune di Monopoli, dell'obbligo recato all'art. 9, comma 2-*bis*, del d.l. n. 78/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 (legge di stabilità 2014), che imponeva, per gli anni dal 2011 al 2014, l'obbligo di contenimento dell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, entro il corrispondente importo dell'anno 2010 e di riduzione automatica in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio; e di decurtazione, a decorrere dal 1.1.2015, delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio di un importo pari alle riduzioni operate per effetto di quanto previsto per il quadriennio 2010/2014, è attestato nelle sezioni della presente relazione aventi ad oggetto la quantificazione delle risorse del Fondo per il

finanziamento della retribuzione accessoria del personale con qualifica dirigenziale e del Fondo per lo sviluppo delle politiche delle risorse umane e la produttività del personale del comparto Regioni - Autonomie locali negli anni dal 2014 al 2018, alla quale pertanto si rimanda.

Il rispetto, da parte del Comune di Monopoli, degli obblighi recati all'art. 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), che prevede, a decorrere dal 1.1.2016, che le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non possano superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, con ulteriore automatica riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale assunto e assumibile, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente; e all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, il quale impone il contenimento dell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, entro il corrispondente importo determinato per l'anno 2016; sono attestati nelle sezioni della presente relazione aventi ad oggetto la quantificazione delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione accessoria del personale con qualifica dirigenziale e del Fondo per lo sviluppo delle politiche del personale del comparto Regioni - Autonomie locali negli anni dal 2016 al 2018, alla quale pertanto si rimanda.

VII- Rispetto della normativa in materia di modalità di reclutamento e di limiti alla spesa di personale da parte delle società e degli enti partecipati

L'art. 18, comma 2-*bis*, del d.l. n. 112/2008⁴⁹, come modificato dapprima dall'art. 4 del d.l. 24 aprile 2014, n. 66⁵⁰ convertito, con modificazioni, dalla legge 23 giugno 2014, n. 89; in seguito dall'art. 3 del d.l. n. 90/2014⁵¹, stabilisce che *“le aziende speciali, le istituzioni e le società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo si attengono al principio di riduzione dei costi del personale, attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera”*.

A questo fine, l'ente controllante è tenuto ad adottare apposito atto di indirizzo con il quale esso definisce *“specifici criteri e modalità di attuazione del principio di contenimento dei costi del personale”*. Le aziende speciali, le istituzioni e le società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo, a loro volta, adottano tali indirizzi con propri provvedimenti *“e, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, gli stessi vengono recepiti in sede di contrattazione di secondo livello”*.

L'art. 19, comma 2, del d.lgs. 19 agosto 2016, n. 175⁵², stabilisce a sua volta che *“le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. In caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti, trova diretta applicazione il suddetto articolo 35, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001”*.

Il successivo articolo 25 dispone che *“entro il 30 settembre 2017, le società a controllo pubblico effettuano una ricognizione del personale in servizio, per individuare eventuali eccedenze, anche in relazione a quanto previsto dall'articolo 24. L'elenco del personale eccedente, con la puntuale indicazione dei profili posseduti, è trasmesso alla regione nel cui territorio la società ha sede legale secondo modalità stabilite da un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato di concerto con il Ministro delegato per la*

⁴⁹ “Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria”

⁵⁰ “Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale”.

⁵¹ “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari.”

⁵² “Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”.

semplificazione e la pubblica amministrazione e con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in Conferenza unificata ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131".

Con deliberazione di Giunta comunale n. 161 del 4.10.2018 (*all. n. 19*) il Comune di Monopoli ha approvato l'elenco di enti, aziende e società che compongono il "Gruppo Comune di Monopoli", tra le quali è inclusa anche AITA società cooperativa a responsabilità limitata, nella quale l'Ente detiene una quota di partecipazione pari al 66,13%.

Non risulta, tuttavia, essere stato dato seguito alle su riportate disposizioni in materia di gestione del personale, segnatamente l'adozione di atto di indirizzo con il quale il Comune di Monopoli ha definito i criteri e le modalità di attuazione del principio di contenimento dei costi del personale, nei confronti di AITA società cooperativa a responsabilità limitata.

Il Comune di Monopoli non risulta inoltre avere effettuato né la ricognizione con provvedimento motivato, nel termine del 30 settembre 2017, di tutte le partecipazioni possedute alla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 175/2016, individuando quelle che devono essere alienate (art. 24); né l'analisi annuale, con proprio provvedimento, dell'assetto complessivo delle società in cui esso detiene partecipazioni, dirette o indirette, predisponendo, ove ricorrano i presupposti, un piano di riassetto per la loro razionalizzazione, fusione o soppressione, anche mediante messa in liquidazione o cessione (art. 20).

VIII- Misure previste per l'anticorruzione e la trasparenza

Prevenzione e repressione della corruzione.

La legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, pone una serie di adempimenti, a carico delle amministrazioni pubbliche, finalizzati ad “*assicurare azione coordinata, attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*” (art. 1, comma 1).

In questa sede si dà conto del grado di adempimento degli obblighi previsti dalla legge n. 190/2012 presso il Comune di Monopoli. Si premette che nel corso della presente sezione si farà riferimento ai soli commi della legge n. 190/2012, dal momento che disposizioni rilevanti ai fini della verifica sono contenute tutte nell’art. 1 della stessa legge.

Attuale responsabile della prevenzione della corruzione, nonché responsabile della trasparenza (art. 43 d.lgs. n. 97/2016) del Comune di Monopoli, ai sensi del comma 7 della legge n. 190/2012, è stato nominato, Con decreto sindacale n. 7 del 9.1.2014, il Segretario generale dell’Ente, dott.ssa Christiana Anglana.

L’art. 41, comma 1, lett. f) del d.lgs. n. 97/2016 ha modificato l’art. 1, comma 7, della legge n. 190/2012, prevedendo l’unificazione delle figure del responsabile della prevenzione della corruzione e del responsabile della trasparenza in capo ad un unico soggetto, il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza del Comune di Monopoli è supportato, come da Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) 2018/2020, da apposito Ufficio, nel quale sono incardinati due unità di personale inquadrato nelle categorie D e C.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 31 dell’8.2.2018 è stato approvato il PTPC per il triennio 2018/2020, comprensivo del Piano triennale della trasparenza, previsto al comma 5, lett. a).

Sono state predisposte e pubblicate sul sito web istituzionale dell’amministrazione comunale, nella sezione “Amministrazione trasparente” – sotto-sezione di 1° livello “Altri contenuti – Corruzione”, le relazioni, redatte in conformità con la scheda all’uopo

predisposta dall'ANAC, recanti i risultati dell'attività svolta dal Responsabile per la prevenzione della corruzione negli anni 2017 e 2018, così come richiesto al comma 10, lett. a).

Alla luce della relazione concernente l'attività posta in essere nell'anno 2018, non risultano essere stati posti in essere, presso il Comune di Monopoli, tra gli altri, i seguenti adempimenti:

- non è stata curata una specifica attività di formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione;
- non è stata effettuata la rotazione del personale come misura di prevenzione del rischio, il processo di riorganizzazione dell'Ente è tuttavia previsto per il corrente anno.

È attivo, sulla *homepage* del sito *web* istituzionale dell'Ente, il *link* “Posta elettronica certificata”, che consente la trasmissione di documentazione elettronica, con valenza legale, attestante l'invio e la consegna di documenti informatici, così come richiesto all'art. 1, comma 29, della legge n. 190/2012.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 1 del 31.1.2014 è stato approvato il “Codice di comportamento del Comune di Monopoli”, in esecuzione di quanto stabilito all'art. 54, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001, nel testo modificato dal comma 44.

Non risulta essere stata posta in essere, presso il Comune di Monopoli, attività di ricognizione volta a verificare la mancanza di condanne ai sensi del Capo I del Titolo II del Libro II del Codice Penale dei soggetti che abbiano rivestito una delle funzioni contemplate al comma 46, con il quale è stato inserito l'articolo 35-*bis* nel decreto legislativo n. 165/2001.

Obblighi in materia di trasparenza.

Il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante “*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*”, come modificato dal d.lgs. 25 maggio 2016, n. 97⁵³, pone obblighi, a carico delle pubbliche amministrazioni, in materia di trasparenza “*intesa come*

⁵³ “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”.

accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche". Tali obblighi sono rafforzati da una serie di sanzioni a carico delle persone fisiche, degli enti e degli altri organismi destinatari che si rendano inadempienti: in taluni casi, la sanzione colpisce l'atto da pubblicare sancendone l'inefficacia. Con l'Intesa Governo - Regioni ed Enti locali n. 79/CU del 24 luglio 2013 le parti hanno, fra l'altro, convenuto che gli obblighi di cui al menzionato decreto sono precettivi ed efficaci, anche per Regioni ed Enti locali, già a decorrere dalla entrata in vigore del provvedimento (21.4.2013).

Il Dipartimento della funzione pubblica ha emanato in materia la circolare n. 2 del 19.7.2013, avente ad oggetto "Decreto legislativo n. 33 del 2013 – Attuazione della trasparenza", con la quale si è proceduto ad una esaustiva illustrazione degli obblighi in questione.

Con la deliberazione n. 31 dell'8.2.2018 la Giunta del Comune di Monopoli ha approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) 2018/2020, in esecuzione di quanto previsto all'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013.

Il PTPC valido per il triennio 2018/2020, approvato con le modalità innanzi illustrate, non contiene tuttavia una sezione relativa alla trasparenza. Tale sezione dovrebbe contenere, secondo le Linee guida approvate da ANAC con delibera n. 1310 del 28.12.2016, l'indicazione, tra le altre cose, degli obiettivi strategici in materia di trasparenza definiti da parte degli organi politici (art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012). Sotto questo profilo, non sono stati riscontrati riferimenti al collegamento con il Piano della *performance*; risultano altresì assenti i collegamenti con gli altri documenti strategici dell'amministrazione. Tali riferimenti rappresentano il contenuto necessario del PTPC, la cui mancanza configura inadempimento rispetto all'obbligo di adozione del PTT, "*per cui l'ANAC si riserva di irrogare le sanzioni pecuniarie ai sensi dell'art. 19, co. 5, del d.l. n. 90/2014*".

Oltre a tanto, la sezione relativa alla trasparenza deve essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno di ogni ente, l'individuazione/l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati, ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013.

La sezione “Amministrazione trasparente” deve contenere la pubblicazione, nei siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni, *“delle informazioni e dei dati concernenti l’organizzazione e l’attività delle pubbliche amministrazioni, cui corrisponde il diritto di chiunque di accedere ai siti direttamente ed immediatamente, senza autenticazione ed identificazione”* (art. 2, comma 2, decreto legislativo n. 33/2013).

La sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale del Comune di Monopoli conduce alla pagina organizzata esattamente come indicato nella struttura allegata al decreto legislativo n. 33/2013. Nel rispetto dell’art. 7 del decreto, le informazioni sono rese disponibili in formato riutilizzabile (scaricabili in formato aperto).

Sulle singole sotto-sezioni e sui contenuti in esse presenti, quali sono schematizzati nell’allegato A al d.lgs. n. 33/2013, si formulano le seguenti osservazioni.

Sotto-sezione di 1° livello “Personale”

Si segnalano, nella sotto-sezione di 1° livello “Personale”, le seguenti circostanze:

i dati richiesti all’art. 16, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013 (conto annuale del personale e delle relative spese sostenute, di cui all’articolo 60, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165) sono aggiornati all’anno 2017;

i dati richiesti all’art. 16, comma 3 (dati relativi ai tassi di assenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale) sono aggiornati al mese di ottobre 2018, laddove la pubblicazione degli stessi dovrebbe avvenire su base trimestrale;

la pubblicazione dei dati richiesti all’art. 21, comma 2 (contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa) è limitata a quelli relativi al personale del comparto Regioni - Autonomie locali. Non sono pubblicati i dati relativi al personale con qualifica dirigenziale.

IX - Razionalizzazione e centralizzazione degli acquisti.

Ai sensi dell'art. 1, comma 449, della legge n. 296/2006 (legge finanziaria 2007), i Comuni hanno la facoltà di ricorrere alle convenzioni di cui all'art. 26 della legge n. 488/1999 e n. 58 della legge n. 388/2000 e alle convenzioni stipulate dalle centrali d'acquisto regionali; ovvero, ne utilizzano i parametri di prezzo-qualità come limiti massimi per la stipulazione dei contratti. Sussiste l'obbligo, ai sensi del comma 450 della stessa legge, per gli acquisti di beni e servizi di importo compreso tra € 1.000 e la soglia comunitaria di ricorso al MEPA o ai mercati elettronici ex art. 328 del d.lgs. n. 163/2006 ovvero al sistema telematico messo a disposizione dalla centrale regionale di riferimento.

Ai sensi dell'art. 1, comma 7, del d.l. n. 95/2012, i Comuni sono tenuti ad approvvigionarsi di una serie di beni e servizi appartenenti ad una serie di categorie merceologiche (energia elettrica, gas, carburanti rete e carburanti extra-rete, combustibili per riscaldamento, telefonia fissa e telefonia mobile) attraverso le convenzioni o gli accordi quadro messi a disposizione da Consip s.p.a. e dalle centrali di committenza regionali, ovvero ad esperire proprie autonome procedure nel rispetto della normativa vigente, utilizzando i sistemi telematici di negoziazione messi a disposizione dai soggetti precedentemente indicati. Alle categorie contemplate da questa disposizione normativa, il d.m. 22.12.2015 ha aggiunto i buoni pasto.

Si esaminano qui di seguito le modalità di acquisizione di alcuni beni e servizi presso il Comune di Monopoli:

Carburanti rete: con determinazione dirigenziale Area organizzativa Pubblica istruzione, sport e Servizi sociali n. 1181 del 29.10.2018 il Comune di Monopoli ha aderito alla convenzione Consip e ENI s.p.a. denominata "Carburanti Rete – Buoni Acquisto 7", Lotto 1, per la durata di un anno.

Buoni pasto: con determinazione dirigenziale Area organizzativa Segreteria generale n. 945 del 13.8.2018 sono state approvate le risultanze della gara tenutasi il 13.7.2018, relativa alla procedura telematica informale, ex artt. 36, comma 2, lett. b), e 37, comma 1 del d.lgs. n. 50/2016, per l'acquisizione del servizio mensa sostitutivo con buoni pasto cartacei non nominativi dell'importo nominale di € 5,29 espletata attraverso il soggetto aggregatore

Empulia, con aggiudicazione provvisoria a Edenred Italia s.r.l., a fronte dell'offerta di € 35.945,55 rispetto al valore a base d'asta di € 39.939,50.

Telefonia mobile: con nota prot. n. 55829 del 26.9.2018 il Comune di Monopoli ha richiesto la proroga del contratto stipulato con TIM Italia per effetto dell'adesione alla Convenzione Consip "Telefonia Mobile 6" fino alla data del 1.4.2019, nelle more della definizione del bando di gara relativo alla Convenzione Consip "Telefonia Mobile 7". L'adesione al bando Telefonia Mobile 6 era stata disposta con Ordine diretto di acquisto n. 2516205 del 30.11.2015.

Energia elettrica: con determinazione dirigenziale Area organizzativa Servizi finanziari e demografici n. 344 del 28.3.2018 il Comune di Monopoli ha stabilito di avvalersi della convezione attiva tra Consip e Energetic s.p.a. denominata "Convenzione per la fornitura di energia elettrica 15" – lotto 16 (Puglia e Basilicata) a decorrere dal 1.5.2018 per la durata di un anno, trasmettendo *on line* l'ordinativo di fornitura di energia elettrica.

Gas naturale: con determinazione dirigenziale Area organizzativa Servizi finanziari e demografici n. 394 dell'11.4.2018 il Comune di Monopoli ha stabilito di avvalersi della convezione attiva tra Consip e Estra Energie s.r.l. denominata "Convenzione gas naturale 10" – lotto 6 (Campania, Puglia e Basilicata) a decorrere dal 1.4.2018 per la durata di un anno, trasmettendo *on line* l'ordinativo di fornitura di energia elettrica.

Carburanti extra-rete: con determinazione dirigenziale Area organizzativa Servizi finanziari e demografici n. 1454 del 21.12.2018 il Comune di Monopoli ha stabilito di avvalersi della convezione attiva tra Consip e Rossetti s.p.a. denominata "Convenzione per la fornitura di carburanti extrarete e gasolio da riscaldamento 10" – lotto 15 (Puglia e Molise) a decorrere dal 1.5.2018 "per la restante parte della stagione autunnale/invernale afferente l'esercizio 2018", trasmettendo *on line* l'ordinativo di fornitura di energia elettrica.

L'art. 33, comma 3-bis di cui alla novella apportata dal d.l. n. 66/2014, del Codice dei contratti pubblici precedentemente in vigore (d.lgs. n. 163/2006) aveva previsto, per i Comuni non capoluogo di provincia, che lavori, beni e servizi fossero acquisiti nell'ambito delle Unioni di Comuni (art. 32 del Tuel); ovvero costituendo apposito accordo consortile tra Comuni; ovvero ricorrendo ad un soggetto aggregatore o alle Province. In alternativa, beni e servizi potevano essere acquisiti attraverso gli strumenti elettronici di acquisto gestiti

da Consip s.p.a. o da altro soggetto aggregatore di riferimento. L'entrata in vigore delle disposizioni di cui innanzi è stata prorogata, ad opera dell'art. 23-ter del d.l. n. 90/2014, alla data del 1.11.2015.

L'art. 37, comma 4, del Codice dei contratti pubblici attualmente in vigore (d.lgs. n. 50/2016) prevede che la stazione appaltante, che non è capoluogo di provincia, può procedere: ricorrendo a una centrale di committenza o a soggetti aggregatori qualificati; mediante Unioni di Comuni costituite e qualificate come centrali di committenza, ovvero associandosi o consorziandosi in centrali di committenza nelle forme previste dall'ordinamento; ricorrendo alla stazione appaltante costituita presso gli enti di area vasta ai sensi della legge n. 56/2014.

Il Comune di Monopoli, ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. n. 163/2006, ha istituito, con deliberazione di Consiglio comunale n. 48 del 14.11.2016, una Centrale unica di committenza tra i Comuni di Monopoli e di Fasano (BR), individuando nel Comune di Monopoli l'Ente capofila, e approvando lo schema di "Convenzione per la gestione associata delle funzioni di centrale unica di committenza ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. n. 267/2000 e dell'art. 37, comma 4, lett. b del d.lgs. n. 50/2016"

Con deliberazione della Giunta comunale n. 193 del 13.12.2016 si è dato atto che "con la stipula in data 2.12.2016 della Convenzione tra i Sindaci del Comune di Monopoli e del Comune di Fasano, la Centrale Unica di Committenza (CUC) istituita tra i medesimi Comuni per la gestione in forma associata delle acquisizioni di lavori, servizi e forniture ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. n. 267/2000 e 37, comma 4, lett. b) del d.lgs. n. 50/2016 è divenuta operativa".

La costituzione della Centrale Unica di Committenza ha quindi avuto luogo al di là dei termini previsti nelle disposizioni legislative innanzi richiamate, rendendo quindi inadempiente il Comune di Monopoli rispetto agli obblighi in materia di acquisizione di lavori, di beni e di servizi per il periodo compreso tra l'entrata in vigore della disposizione normativa e la sottoscrizione della Convenzione disciplinante il funzionamento della Centrale Unica di Committenza.

X- Verifica del rispetto dei tempi medi di pagamento dei debiti commerciali.

L'art. 4 del d.lgs. 9 ottobre 2002, n. 231⁵⁴, come sostituito dall'art. 1, comma 1, lett. d), del d.lgs. 9 novembre 2012, n. 192⁵⁵, reca, al comma 2, la fissazione di termini per il pagamento delle transazioni commerciali in relazione a determinate casistiche, decorsi i quali decorrono gli interessi moratori senza che sia necessaria la costituzione in mora. L'art. 3 dello stesso d.lgs. n. 192/2012 dispone l'applicazione delle disposizioni alle transazioni commerciali concluse a decorrere dal 1.1.2013.

L'art. 8, comma 1, del d.l. 24 aprile 2014, n. 66⁵⁶ convertito, con modificazioni, dalla legge 23 giugno 2014, n. 89, ha introdotto il nuovo testo dell'art. 33, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013: *“Le pubbliche amministrazioni pubblicano, con cadenza annuale, un indicatore dei propri tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi e forniture, denominato ‘indicatore annuale di tempestività dei pagamenti’. A decorrere dall'anno 2015, con cadenza trimestrale, le pubbliche amministrazioni pubblicano un indicatore, avente il medesimo oggetto, denominato ‘indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti’. Gli indicatori di cui al presente comma sono elaborati e pubblicati, anche attraverso il ricorso a un portale unico, secondo uno schema tipo e modalità definiti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri da adottare sentita la Conferenza unificata”*.

Gli schemi tipo e le modalità che le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 11, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013 adottano per la pubblicazione sui propri siti internet istituzionali dell'indicatore di tempestività dei pagamenti sono stati definiti con DPCM 22.9.2014⁵⁷.

La materia è stata analizzata nella circolare MEF – RGS n. 22 del 22.7.2015, avente ad oggetto *“Indicazioni e chiarimenti in merito al calcolo dell'indicatore di tempestività dei pagamenti delle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 8, comma 3-bis, del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 giugno*

⁵⁴ “Attuazione della direttiva 2000/35/CE relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali”.

⁵⁵ “Modifiche al decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231, per l'integrale recepimento della direttiva 2011/7/UE relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali, a norma dell'articolo 10, comma 1, della legge 11 novembre 2011, n. 180”.

⁵⁶ “Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale”.

⁵⁷ “Definizione degli schemi e delle modalità per la pubblicazione su internet dei dati relativi alle entrate e alle spese dei bilanci preventivi e consuntivi e dell'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti delle pubbliche amministrazioni”.

2014, n. 89”.

Sono state oggetto di verifica le modalità di calcolo, dell'indicatore di tempestività dei pagamenti presso il Comune di Monopoli: è stato rilevato che l'indice viene costruito ponendo al numeratore il prodotto tra l'importo di ogni fattura/richiesta di pagamento e la differenza, in giorni effettivi tra la data di scadenza della fattura e la data di emissione del mandato di pagamento.

Gli indicatori annuali di tempestività dei pagamenti hanno avuto il seguente andamento: 9,69 giorni nell'anno 2014; 22,82 giorni nell'anno 2015 (I trimestre: 42,87 giorni; II trimestre: 12,17 giorni; III trimestre: 14,13 giorni; IV trimestre: 15,48 giorni); 24,45 giorni nell'anno 2016 (I trimestre: 26,46 giorni; II trimestre: 36,21 giorni; III trimestre: 41,59 giorni; IV trimestre: 26,48 giorni); 21,34 giorni nell'anno 2017 (I trimestre: 25,79 giorni; II trimestre: 23,90 giorni; III trimestre: 27,09 giorni; IV trimestre: 4,65 giorni); 29,84 giorni nell'anno 2018 (I trimestre: 19,23 giorni; II trimestre: 19,73 giorni; III trimestre: 20,91 giorni; IV trimestre: 53,75 giorni).

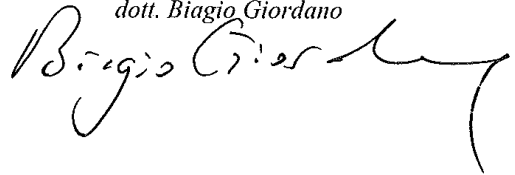
Riguardo alle ragioni sottese a ritardi così rilevanti nel pagamento delle transazioni commerciali, quali quelli sopra elencati, si evidenzia che il Comune di Monopoli non ha dato seguito alle prescrizioni recate all'art. 14 del d.l. n. 66/2014, ai termini del quale *“a decorrere dall'esercizio 2014, alle relazioni ai bilanci consuntivi o di esercizio delle pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è allegato un prospetto, sottoscritto dal rappresentante legale e dal responsabile finanziario, attestante l'importo dei pagamenti relativi a transazioni commerciali effettuati dopo la scadenza dei termini previsti dal decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231, nonché l'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti di cui all'articolo 33 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. In caso di superamento dei predetti termini, le medesime relazioni indicano le misure adottate o previste per consentire la tempestiva effettuazione dei pagamenti”*.

Quanto agli obblighi di pubblicazione dei dati concernenti l'ammontare complessivo dei debiti e il numero delle imprese creditrici, come richiesto all'art. 33 del d.lgs. n. 33/2013, modificato dall'art. 29, comma 1, del d.lgs. n. 97/2016, ad essi è dato adempimento, nella sotto-sezione di 2° livello “Debiti” della sezione “Amministrazione trasparente”, con la pubblicazione del link <http://crediticommerciali.mef.gov.it/CreditiCommerciali/home.xhtml>,

piuttosto che delle informazioni necessarie. Tale modalità rende di non immediata fruizione le informazioni che devono essere oggetto di pubblicazione, e pare contravvenire alla richiamata disposizione normativa, per la quale sono le stesse amministrazioni interessate che devono rendere disponibili i dati richiesti⁵⁸.

Lecce, 29 marzo 2019

il Dirigente dei Servizi
Ispettivi di Finanza Pubblica
dott. Biagio Giordano

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Biagio Giordano', written in a cursive style.

⁵⁸ V. deliberazione A.N.AC. n. 1310 del 28.12.2016, avente ad oggetto “Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016”.

ELENCO DEGLI ALLEGATI

1. ricostruzione della spesa di personale sostenuta dal Comune di Monopoli negli anni dal 2014 al 2018, ai fini del calcolo della riduzione della stessa;
2. avviso prot. n. 42836 del 3.9.2015 di selezione per il reclutamento ex art. 110, c. 1 del d.lgs. 267/2000 di n. 1 Dirigente tecnico a tempo determinato presso l'Area organizzativa III Lavori pubblici e Manutenzioni;
3. schede relative alle risorse del Fondo del personale con qualifica dirigenziale del Comune di Monopoli distinte per finanziamento e per utilizzazione;
4. schede relative alle risorse del Fondo del personale del comparto Regioni - Autonomie locali del Comune di Monopoli distinte per finanziamento e per utilizzazione;
5. determinazione dirigenziale Settore Affari Generali n. 1629 del 4.7.2008, avente ad oggetto "Indennità di posizione ai Dirigenti dell'Ente – Valutazione ed individuazione importo indennità dirigente Settore Urbanistica e dirigente Settore Servizi per l'Assetto ed il Governo del Territorio";
6. deliberazione di Giunta Comunale n. 167 del 4.11.2015, recante "Fondo per il finanziamento retribuzione di posizione e di risultato Area Dirigenza EE.LL. anno 2014 – Definizione costituzione e ipotesi accordo utilizzo";
7. determinazione dirigenziale Segreteria Generale n. 1374 del 30.12.2016, avente ad oggetto "Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato personale dirigente del comune di Monopoli. atti collegati al risultato 2015 e prenotazioni relative all'anno 2016";
8. deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 28.5.2009, recante "Art. 26 del CCNL 23.12.1999 – Area Dirigenza Comparto Regioni ed autonomie locali – Approvazione nuova graduazione delle posizioni dirigenziali ed allocazione nelle fasce di compattamento";
9. deliberazione di Giunta Comunale n. 229 del 22.12.2015, recante "Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato Dirigenza anno 2015";
10. verbale OIV n. 12 del 28.10.2016 di valutazione del raggiungimento degli obiettivi da parte dei dirigenti del Comune di Monopoli;
11. determinazione dirigenziale n. 1303 del 14.11.2014, avente ad oggetto "Fondo 2014 per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 15 del C.C.N.L. 1999 e s. m. e i."

12. Determinazione dirigenziale Area organizzativa Pubblica Istruzione, Sport e Servizi sociali n. 353 del 4.4.2017, avente ad oggetto “Attribuzione indennità di specifica responsabilità di cui all'art. 17, comma 2 - lett. f), del ccnl del 01/04/1999 alla dipendente dott.ssa Vittoria Ignazzi;
13. Deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 20.1.2017, recante “Individuazione delle Posizioni Organizzative e dei relativi criteri di graduazione”;
14. Determinazione dirigenziale Segreteria Generale n. 1409 del 30.12.2016, avente ad oggetto “Approvazione graduatoria procedura selettiva per la progressione economica orizzontale all'interno della categoria, riservata al personale in servizio presso il Comune di Monopoli anno 2016”;
15. determinazione dirigenziale Area organizzativa Lavori Pubblici e Manutenzione n. 1157 del 22.9.2015, avente ad oggetto “Lavori di manutenzione straordinaria delle strade interne e di completamento della fogna bianca del quartiere murattiano del Comune di Monopoli. Liquidazione saldo incentivo per la progettazione dovuto al R.U.P. ed ai suoi collaboratori”;
16. determinazione dirigenziale Area organizzativa Servizi finanziari e demografici n. 1129 del 14.11.2017, avente ad oggetto “Progetti finalizzati ex art. 59, comma 1, lett. p) d.lgs. n. 446/97: verifica SAL, riparto dei compensi e liquidazione”;
17. determinazione dirigenziale Area organizzativa Urbanistica, Edilizia privata e Ambiente n. 1156 del 19.11.2017, avente ad oggetto “Liquidazione incentivi al personale dipendente per evasione pratiche condono edilizio al 31/10/2017. LL. 47/1985, 724/1994 e 326/2003”;
18. tabella delle spese impegnate dal Comune di Monopoli per l'acquisizione di una serie di beni e di servizi, anni 2014/2018;
19. deliberazione di Giunta Comunale n. 161 del 4.10.2018, recante “Approvazione dell'elenco degli enti/organismi/società facenti parte del Gruppo Amministrazione Pubblica e dell'elenco degli enti/organismi/società facenti parte del perimetro di consolidamento del Comune di Monopoli. All. 4/4 del d.lgs. n. 118/2011 e s.m.i”.