



MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE Dip. Ragioneria Gen. dello Stato
07 NOV. 2011
Prot. N. 0143296

**MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE**  
**DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA**  
**GENERALE DELLO STATO**  
**ISPettorato GENERALE DI FINANZA**  
**SERVIZI ISPETTIVI DI FINANZA PUBBLICA**

---

Settore V

**RELAZIONE**  
**SULLA VERIFICA AMMINISTRATIVO-CONTABILE**

**AL COMUNE DI SALERNO**

**eseguita dal 30 giugno al 29 luglio 2011**

Roma, 27 settembre 2011

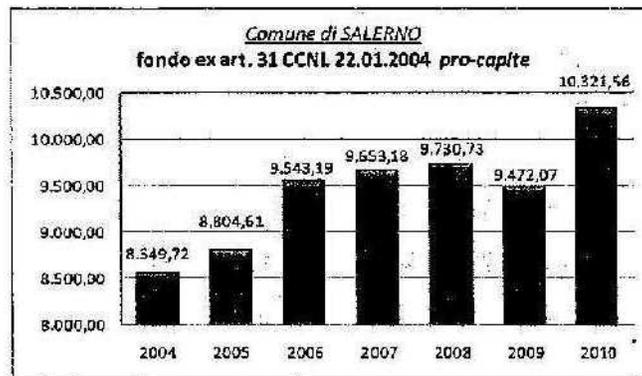
Dott. Roberto Forneris  
*Dirigente S.I.F.P.*

non quello giurisdizionale innanzi alla Corte dei conti <sup>(6)</sup>, è da ritenersi inopportuno, in questa sede, ritornare sui rilievi ispettivi o sulla documentazione prodotta in sede di controdeduzioni. L'esame della contrattazione decentrata integrativa illustrata di seguito, conseguentemente, assumerà la validità della situazione cristallizzata nel biennio 2003-2004. Verranno, pertanto, esaminati esclusivamente gli sviluppi ulteriori della contrattazione decentrata o comunque degli istituti contrattuali posti a base degli emolumenti corrisposti al personale dipendente dell'Ente verificato. Ciò detto, nel prosieguo della relazione si faranno brevi cenni sulla trattazione del precedente referto ispettivo solo ove strettamente necessario ad illustrare compiutamente gli sviluppi più recenti. Si può anticipare, sin da ora, che le anomalie segnalate all'epoca non hanno costituito l'occasione di una reale inversione di tendenza. Le criticità relative alla gestione del personale, infatti, continuano ad essere rilevanti e diffuse. Spesso sono le stesse già contestate nella precedente verifica amministrativo-contabile. Di fatto, ha continuato a non essere implementata neppure quell'architettura basilare di sistema costituita dalla costituzione formale dei fondi per la remunerazione accessoria (del personale del comparto e del personale con qualifica dirigenziale) e dalla relativa contrattazione decentrata integrativa finalizzata alla ripartizione degli stessi fondi. L'assenza di tali atti e gli avvicendamenti alla guida del Settore preposto (Personale), non hanno talvolta consentito allo scrivente nemmeno la possibilità di ottenere gli elementi utili a ricostruire *ex post* il comportamento seguito dall'Ente in merito a determinati istituti. Rispetto al periodo esaminato dalla precedente verifica, che aveva evidenziato la corresponsione di emolumenti accessori in misura obiettivamente ingente e sproporzionata, si osserva che tali circostanze non sono state affatto superate, atteso che le stesse risultano ancor più accentuate. Il seguito di questo capitolo è destinato ad illustrare quanto sin qui accennato.

<sup>(6)</sup> Con sentenza non definitiva n. 1037/2010, la Sezione Giurisdizionale per la Regione Campania della Corte dei conti ha condannato amministratori e dirigenti del Comune di Salerno in ordine all'allora vigente sistema di valutazione e conseguenti modalità di determinazione della retribuzione di risultato. Con sentenza n. 80/2010, la stessa Sezione Giurisdizionale per la Regione Campania della Corte dei conti ha ritenuto che "... la relazione ispettiva su quanto accertato dai Servizi ispettivi del Ministero dell'Economia e Finanze rappresenti una concreta e specifica notizia di danno in ragione della quale la Procura era legittimata ad attivare l'attività istruttorie di competenza ..." e pertanto ha preliminarmente respinto le istanze di nullità degli atti istruttori e processuali.

Al netto di tali integrazioni (non indicate per il 2004 ed il 2005), si registrerebbe una contrazione del fondo per la remunerazione accessoria del personale del comparto.

Considerati il personale beneficiario del fondo (vengono quindi esclusi, dal personale complessivamente in servizio al 31/12 di ciascun anno, il Segretario generale *pro-tempore* ed i dirigenti) e la quantificazione del fondo stesso, si registra un notevole incremento del fondo *pro-capite*, in misura pari al 20,7% (dal 2004 al 2010), atteso che nell'arco del periodo considerato il numero dei dipendenti beneficiari si è ridotto in misura piuttosto significativa (si passa da 1548 dipendenti beneficiari del 2004 a 1292 nel 2010).



Più che la percentuale di incremento del fondo *pro-capite*, tuttavia, ad essere significativamente anomalo è il valore assoluto raggiunto dal fondo *pro-capite* in tutto il periodo considerato.

Senza attribuire necessariamente una valenza statistica all'esperienza dello scrivente, al fine di consentire una pur sommaria analisi comparativa deve essere osservato che nel corso delle verifiche amministrativo contabili effettuate recentemente in alcuni Comuni sono stati registrati valori del fondo *pro-capite*, per lo stesso periodo 2004-2010, compresi fra un minimo pari a 2.303,00 euro ed un massimo pari a 4.198,00 euro. L'anomalia è lampante: nell'esercizio in cui nel Comune di Salerno si è registrato un valore minimo (2004), tale dato è comunque più che doppio rispetto al valore massimo registrato in un campione di diversi Comuni.

Nel 2010 si registra un valore superiore del 145% al suddetto valore massimo.

Alla descritta situazione quantitativa, si deve poi aggiungere che la remunerazione del lavoro straordinario (che tratteremo specificatamente nel paragrafo 1.6.1.) ha raggiunto nell'Ente verificato livelli di anomalia ben superiori a quelli del fondo: in tal caso il "monte straordinario" *pro-capite* risulta essere anche superiore a 10 volte il valore riscontrabile abitualmente.

Le circostanze richiamate, già diffusamente illustrate nel referto ispettivo relativo alla precedente verifica amministrativo - contabile, in riferimento all'anomala quantificazione del fondo, non trovano la loro origine nell'ultimo quinquennio, ma piuttosto in remote stratificazioni che hanno

2007, 325.557,00 euro negli esercizi 2008 e 2009, nuovamente 246.894,55 euro nel 2010. Gli importi indicati sono stati tratti dalle schede riepilogative trasmesse allo scrivente ben oltre la conclusione delle operazioni di verifica ed in riferimento agli esercizi del biennio 2008-2009 potrebbero essere stati originati anche da un mero errore materiale.

Lo scrivente ha, infatti, provveduto a calcolare l'esatto ammontare della integrazione ex art. 32, comma 1, CCNL 22.01.2004, sulla base delle tabelle 12, 13 e 14 del "Conto annuale" per il 2001:

Norma	Parametro	Monte salari	Integrazione annua max spettante
Art. 32, comma 1 CCNL 22.01.2004	0,62% M.S. 2001	39.834.411,01	246.973,35

Risulterebbe quindi corretta l'integrazione operata negli esercizi dal 2004 al 2007 e nel 2010, non quella operata nel biennio 2008-2009 (nei quali è presente un'eccedenza complessiva di euro 157.167,30).

E' senz'altro necessario che in sede di controdeduzioni al presente referto ispettivo l'Ente ricostruisca dettagliatamente il fondo ex art. 31 CCNL 22.01.2004 con riferimento agli esercizi più recenti, tenendo conto delle osservazioni sopra sommariamente richiamate ed anche tenendo conto delle valutazioni in merito della Corte dei conti che nel frattempo dovessero eventualmente intervenire, con particolare riferimento agli esiti della precedente verifica amministrativo-contabile. Tale ricostruzione costituirà la necessaria base di partenza per una corretta costituzione dei fondi a partire dall'anno in corso, quando la base originaria correttamente quantificata dovrà soggiacere alle dovute decurtazioni di cui all'art. 9, comma 2-bis, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 <sup>(13)</sup>, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

#### 1.5. La ripartizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 17 CCNL 1998/2001)

L'art. 17 del CCNL 1° aprile 1999 disciplina gli impieghi del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, prevedendo che le risorse possano essere utilizzate per le seguenti finalità:

- erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi;

<sup>(13)</sup> Anche l'art. 1, commi 194 e 200 della legge 23.12.2005, n. 266, aveva previsto che a decorrere dal 1° gennaio 2006 le amministrazioni pubbliche, ai fini del funzionamento della contrattazione integrativa, tengono conto dei processi di ridimensionamento delle piante organiche e degli effetti delle limitazioni in materia di assunzioni di personale a tempo indeterminato (per gli Enti locali indicazione di principio).

minimo settimanale) non possa trovare una valida giustificazione nell'attuale assetto del lavoro pubblico.".

Da quanto sopra riportato, risulta evidente l'illegittima corresponsione della indennità di disagio al personale della polizia municipale ed al personale che utilizza abitualmente i videoterminali.

In relazione alla determinazione del *quantum* dell'indennità in parola, poi, deve ancora essere rimarcato che lo stesso è stato determinato in misura obiettivamente sproporzionata.

E' pur vero che la misura dell'indennità di disagio non è fissata dalla legge, a differenza dell'indennità di rischio. Ciò ha indotto alcuni enti, nel dubbio su come retribuire situazioni "ibride" di esposizione a fattori pregiudizievoli per la salute o l'integrità personale, ad optare per l'indennità di disagio, l'importo della quale è stato fissato in misura superiore a quello del compenso per attività rischiose. Tale circostanza non appare tuttavia condivisibile. Come chiarito dall'ARAN, infatti, poiché il disagio è sicuramente una condizione di lavoro meno gravosa del rischio, sembra ragionevole affermare che il valore mensile dell'indennità di disagio debba essere inferiore a quella del rischio.

Nel caso specifico va evidenziato che mentre l'indennità di rischio è stata fissata dal CCNL in € 30,00 mensili lorde (art. 41 CCNL 22.1.2004), l'indennità di disagio attribuita dal Comune di Salerno supera in numerosi casi i 3.000,00 euro annui (al netto degli oneri riflessi). Un'interpretazione ragionevole dell'art. 17, comma 2, lett. e), del CCNL 1.04.1999, come detto, avrebbe dovuto condurre all'attribuzione di un'indennità mensile più contenuta, inferiore all'indennità di rischio, per una platea di beneficiari effettivamente caratterizzata da attività particolarmente disagiate. Se anche si fosse assunta tale circostanza valida per una platea piuttosto vasta, pari ad un quarto dei dipendenti in servizio, sarebbe stata necessaria una spesa non superiore a 100.000,00 euro annui. La spesa a carico delle risorse decentrate, invece, è stata quella riportata di seguito:

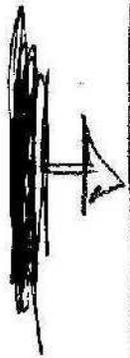
#### INDENNITA' DI DISAGIO

2006	2007	2008	2009	2010
1.497.962,35	2.224.360,93	2.603.843,60	2.547.252,74	2.334.156,83

Fonte: *file excel* estratto dalla procedura stipendi - importi erogati al netto degli oneri riflessi

Oltre 11 milioni di euro <sup>(17)</sup> nel solo quinquennio 2006-2010, per un'indennità la cui ragionevole applicazione avrebbe comportato, nello stesso periodo, una spesa non superiore a 500.000,00 euro.

(17) I dati indicati nella tabella, estratti dalla procedura stipendi, non coincidono esattamente con quelli indicati nelle schede riepilogative la costituzione e l'utilizzo del fondo ex art. 31 CCNL 22.01.2004 (All. 4), e la differenza non è riconducibile alla "indennità di gonfalone". Tuttavia, la differenza fra la spesa complessiva registrata sull'intero quinquennio è limitata (11.207.576,45 euro nelle schede riepilogative, 11.163.427,93 euro nel *file* estratto dalla procedura stipendi), inferiore allo 0,5% del totale.



L'art. 10 del CCDI 2007 (All. 3) prevede inoltre la corresponsione di una "indennità di gonfalone" al personale "... *chiamato a svolgere i compiti di portatore e scorta al gonfalone comunale o comunque impiegato in manifestazioni, cerimonie, ecc. in cui risulti presente il Sindaco o Suo delegato, ....*". Il compenso riconosciuto per il "disagio" è pari ad € 100,00 per manifestazioni di durata giornaliera svolte in giornate festive ed € 50,00 per manifestazioni di durata pari od inferiore a mezza giornata. Per "l'indennità di gonfalone" nel CCDI si prevedeva una spesa annua pari ad € 67.500,00. E' il caso di rammentare, in proposito, che la stessa indennità non è prevista da alcuna norma di legge o CCNL, dal che discende la sua illegittimità per violazione del principio di tipicità che caratterizza i compensi a carattere indennitario. Al personale dipendente del Comune di Salerno risultano liquidate "indennità di gonfalone" ancora nell'esercizio 2010 in misura pari a 86.000,00 euro <sup>(18)</sup>.

#### **1.6. Altre questioni sul personale non dirigente**

In questo paragrafo verranno trattati sommariamente alcuni istituti non direttamente riconducibili al fondo ex art. 31 CCNL 22.01.2004 ma che comportano comunque significativi effetti sulla dinamica della spesa per il personale nel suo complesso.

##### **1.6.1. Lo straordinario**

In precedenza (paragrafo 1.4.) avevamo richiamato la materia dei compensi erogati in riferimento alle prestazioni di lavoro straordinario, che nel caso specifico hanno raggiunto livelli considerevoli. Tale circostanza rende necessario un esame approfondito.

Prima di esaminare il comportamento seguito dall'Ente nel contesto normativo di riferimento, tuttavia, è da ritenersi preferibile tracciare un primo sommario quadro quantitativo finalizzato ad illustrare le dimensioni che il fenomeno ha assunto. In proposito è stato utilizzato il *file (excel)* estratto dalla procedura stipendi e messo a disposizione dal dirigente del Settore Ragioneria.

Con l'ausilio del suddetto *file* sono stati individuati gli importi erogati a beneficio del personale dell'Ente nel quinquennio 2006-2010. In particolare, sono state considerate le seguenti voci: "prestazioni straordinarie", "prestazioni straordinarie igiene urbana" e "prestazioni straordinarie vigilanza urbana", le quali, secondo quanto riferito dallo stesso dirigente, corrisponderebbero ai compensi per lavoro straordinario svolto dal personale dipendente. Non sono stati considerati, invece, gli importi relativi allo "straordinario elettorale". Gli importi ottenuti vengono sinteticamente richiamati nel grafico che segue:

---

<sup>(18)</sup> Fonte: *file excel* estratto dalla procedura stipendi.



Gli importi riportati, se rapportati al personale potenzialmente beneficiario di tali emolumenti (non più di 1300 – 1400 dipendenti, considerato che devono essere esclusi dirigenti e titolari di posizione organizzativa) evidenziano erogazioni medie estremamente elevate, dell'ordine di alcune migliaia di euro *pro-capite*. In relazione alla situazione sommariamente illustrata devono quindi essere effettuate alcune considerazioni, con specifico riferimento al contesto normativo di riferimento:

- 1) La contrattazione collettiva nazionale ha previsto un chiaro limite complessivo di spesa alla remunerazione del lavoro straordinario. L'art. 14, comma 4, del CCNL 1.04.1999, infatti, già richiamato in precedenza, ha previsto che *"A decorrere dal 31.12.1999, le risorse destinate nel medesimo anno al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3% ..."*. La spesa connessa alle prestazioni di lavoro straordinario per il 2000 e per gli esercizi successivi, pertanto, non avrebbe potuto eccedere il 97% di quella registrata nel 1999. In sede di verifica, lo scrivente ha richiesto (dapprima al dirigente del Settore Personale e poi anche al dirigente del Settore Ragioneria) copia di atti dai quali fosse evincibile il rispetto (o meno) della norma contrattuale richiamata, vigente ancorché riferita ad un'annualità ormai piuttosto remota. In assenza di atti prodotti in merito, lo scrivente ha comunque individuato nella "Tabella 8C" del Conto annuale del personale per il 1999 (All. 6) il Fondo straordinario, quantificato complessivamente in 2.904.288.000 lire (1.499.939,57 euro). Tale quantificazione, corrispondente all'incirca ad un terzo dei compensi per lavoro straordinario erogati mediamente nell'ultimo triennio 2008-2010, fa presumere un grave sfioramento del limite di spesa di cui all'art. 14, comma 4 (di oltre 9 mln di euro – al netto degli oneri riflessi – nel solo triennio 2008-2010, pur considerando solo gli importi indicati nel grafico precedente, presumibilmente errati per difetto, per le ragioni che illustreremo meglio in seguito).

Agosto	39:29	44:00	
Settembre	34:48	24:00	
Ottobre	16:02	12:00	
Novembre	23:25	8:00	
Dicembre	68:52	13:00	
<b>Totale 2008</b>	<b>321:46</b>	<b>245:35</b>	20:00

(\*) Il "Servizio 21-01" è quello svolto in orario serale, dalle 21:00 all'1:00

In questo caso, le ore di straordinario da liquidare sarebbero 566 (escluso lo straordinario elettorale), ben oltre il limite di 180. Tale circostanza non risulta affatto isolata nell'Ente verificato, ed anzi la prassi di superare il limite delle 180 ore appare, come detto, molto diffusa, nient'affatto eccezionale. Con particolare riferimento al "Servizio 21-01", poi, va detto che l'istituzionalizzazione di una sorta di "terzo turno" serale effettuato integralmente in "straordinario" risulta essere in contrasto con l'art. 38, comma 1, del CCNL 14.09.2000, il quale prevede che "Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro ...".

3) L'art. 38 del CCNL 14.09.2000 ha previsto anche la specificazione della quota oraria da corrispondere per la remunerazione del lavoro straordinario. Il comma 4 dispone che *"La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. b) incrementata del rateo della 13<sup>a</sup> mensilità"*, mentre il comma 5 prevede che *"La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:*

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno - festivo".

Preliminarmente si osserva che (data anche la complessità e la scarsa chiarezza nell'applicazione dell'istituto) lo scrivente in sede di verifica non è stato in grado di comporre un quadro unitario circa le tariffe utilizzate in merito alla remunerazione del lavoro straordinario. Tuttavia un dato è certo: spesso e con particolare riferimento a determinate figure (es. Polizia Municipale e personale addetto alla nettezza urbana), lo straordinario è stato indebitamente "incentivato" attraverso l'erogazione di maggiorazioni

alla tariffa prevista dai CCNL. Tale circostanza, che palesa un' illegittima doppia remunerazione della stessa fattispecie, è stata pacificamente confermata sia dal dirigente del Settore Ragioneria che dal dirigente del Settore Personale.

Nel caso individuato in precedenza, ad esempio, risultano erogati in busta paga (e, quindi, già al netto degli oneri riflessi) i compensi citati, che, rapportati alle ore di straordinario che risulterebbero liquidate nella stessa annualità (2008), determinerebbero una quota oraria pari ad oltre 24 euro, al netto degli oneri riflessi.

Tale circostanza, comparata con le tariffe (al lordo degli oneri riflessi) previste in seguito all'applicazione del CCNL 2008-2009 (All. 7), sembrerebbero confermare quanto poc' anzi sostenuto. Peraltro, tale circostanza non consente ancora di intuire le integrali dimensioni della questione. Infatti, esaminando sommariamente il *file excel* estratto dalla procedura stipendi, lo scrivente ha individuato delle voci "anomale" per le quali ha richiesto al dirigente del Settore Ragioneria che cosa rappresentassero, atteso che non ne era stata trovata traccia nel vigente CCDI 30.01.2007 (All. 3).

Nel 2010, ad esempio, sotto la voce "incentivazione", sono stati corrisposti, in particolare al personale della Polizia municipale e del Servizio di igiene urbana, emolumenti per complessivi 655.356,49 euro (al netto degli oneri riflessi). Tale emolumento (a carico delle risorse decentrate), secondo quanto riferito in proposito dal dirigente del Settore ragioneria, consisterebbe in un "premio per l'attività straordinaria", una sorta di incentivo per la disponibilità ad effettuare lavoro straordinario.

Nel 2008 (65.155,67 euro) e nel 2009 (94.193,07 euro) risultano corrisposti emolumenti indicati nel *file* richiamato con la voce "incentivo vigili urbani". Anche in questo caso, secondo quanto riferito dal dirigente del Settore ragioneria, si tratterebbe di un "premio per la disponibilità ad effettuare lo straordinario", con particolare riferimento al "Servizio 21-01" per il personale della Polizia Municipale.

Qualche recente "Verbale" (All. 8) di incontro fra il Comando della Polizia Municipale e le OO.SS. <sup>(19)</sup> chiarisce meglio le logiche seguite dall'Ente, non ravvisabili né dal CCDI né dai altri atti messi a disposizione. Nel Verbale del 19 aprile 2011 (All. 8), ad esempio, si legge che per sabato 30 aprile verrà corrisposto "... un compenso incentivante di 15 € se le due ore aggiuntive (di straordinario) verranno effettuate di mattina e fino a 25 € se il predetto turno si effettuerà di pomeriggio ... Si potrà altresì, effettuare a richiesta del lavoratore, un

<sup>(19)</sup> Per i quali non si comprende in quale contesto ordinamentale si inseriscono, atteso che non sono previsti dai CCNL né dal CCDI 30.01.2007 vigente.

ulteriore rientro di 4 ore che sarà retribuito contrattualmente ed a raggiungimento dell'obiettivo nel rispetto della normativa, sarà erogato un compenso incentivante fino a 30 € se il turno aggiuntivo sarà effettuato di mattina e fino a 50 € se il turno sarà effettuato di pomeriggio. ...".

Va ancora osservato che sussistono, contestualmente, forme di straordinario dissimulato.

Secondo quanto riferito dal dirigente del Settore ragioneria, la voce "personale igiene urbana lavori giorni festivi", indicata nel *file* estratto dalla procedura stipendi, corrisponderebbe ad un "compenso forfettario per l'attività domenicale prestata". In proposito sono stati corrisposti, al netto degli oneri riflessi, € 311.345,21 nel 2006 e € 248.860,16 nel 2007.

Tali compensi, peraltro, non sarebbero nemmeno computati a carico delle risorse decentrate, o almeno ciò risulta dal *file* estratto dalla procedura stipendi.

La voce "incentivo igiene urbana" (€ 432.548,57 nel 2006, € 243.045,98 nel 2007, € 561.198,66 nel 2007, € 504.122,25 nel 2009, ...) consisterebbe, secondo quanto riferito, in una remunerazione forfettaria di prestazioni aggiuntive finalizzate alla pulizia di zone non di competenza dell'addetto.

La voce "pulizia straordinaria periodo festività natalizie" indicherebbe un analogo compenso forfettario (€ 144.139,97 nel 2006, € 75.584,75 euro nel 2007, ...).

Gli elementi sommariamente richiamati, lungi dal costituire un esaustivo quadro della problematica trattata <sup>(20)</sup>, paiono tuttavia già sufficienti per delineare una situazione nella quale un'ingente quantità di risorse, nemmeno quantificabile con precisione nella sua interezza (la spesa in proposito è certamente maggiore di quella, già significativa, rappresentata nel grafico riportato in questo paragrafo), è stato destinato alla remunerazione delle prestazioni straordinarie del personale dipendente.

La vicende citate paiono censurabili sotto diversi profili:

- significativo sfioramento del limite di spesa di cui all'art. 14, comma 4, CCNL 14.09.2000;
- conseguente illegittima integrazione del fondo ex art. 31, CCNL 22.01.2004, con i risparmi di cui all'art. 14, comma 4, CCNL 1.04.1999, poiché insussistenti;
- significativi sfioramenti del limite individuale delle 180 ore, di cui allo stesso comma;
- erogazione di "incentivi aggiuntivi" connessi alle prestazioni straordinarie che determinano la corresponsione, *de facto*, di quote orarie ben superiori ai limiti di cui all'art. 38, commi 4 e 5, del CCNL 14.09.2000, che si qualificano anche come duplice remunerazione della stessa fattispecie;

<sup>(20)</sup>E' anzi possibile che alcune circostanze richiamate siano imprecise, atteso che spesso si fondano su chiarimenti verbali offerti in sede di verifica, in assenza di specifici atti utili a chiarire con completezza il comportamento dell'Ente.

- non risulta rispettato il limite del 50%, anche considerato che le invocate condizioni di cui all'art. 91, comma 3, del TUEL appaiono insussistenti;
- le numerose procedure effettuate (e concluse) nel corso del 2010 non hanno tenuto conto del divieto introdotto in seguito all'emanazione del D.Lgs. n. 150/2009, come chiarito dalla Corte dei conti in Sezione delle Autonomie <sup>(27)</sup>.

### 1.6.3. Altri compensi "fuori fondo"

Dall'esame del *file* estratto dalla procedura stipendi risulta la corresponsione al personale del comparto di alcuni compensi, i cui presupposti legittimanti non sono rinvenibili né nei CCNI, né nel CCDI vigente.

E' opportuno che in sede di controdeduzioni al presente referto ispettivo l'Ente fornisca idonei chiarimenti almeno in relazione alle seguenti problematiche, considerata la rilevanza degli importi, per i quali, in sede di verifica, non è stato possibile visionare alcun atto specifico, atteso che la disamina del *file* estratto dalla procedura stipendi è stata effettuata solo dopo la conclusione delle operazioni di verifica.

#### "Lavaggio vestiario"

Risulta che al personale impiegato nelle attività di igiene urbana venga corrisposta un'indennità relativa alla necessità di lavare con frequente periodicità gli abiti impiegati nell'attività lavorativa.

In proposito, il dirigente del Settore Personale ha riferito verbalmente che si tratta di un rimborso forfettario e, quindi, non supportato da analitica documentazione.

Dall'esame del *file* estratto dalla procedura stipendi, risulta che in alcuni casi il compenso in parola è stato anche superiore a 2.000,00 euro annui.

Complessivamente, dallo stesso *file* risulta che la spesa complessiva è stata quella riportata nella tabella che segue:

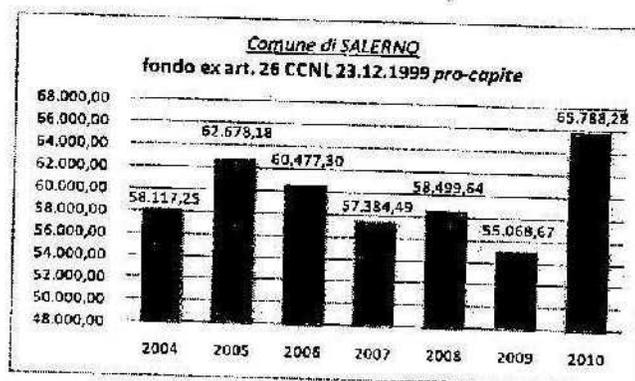
#### LAVAGGIO VESTIARIO – emolumenti liquidati

2006	2007	2008	2009	2010
338.865,85	287.895,83	294.116,54	284.117,12	260.477,49

Fonte: *file excel* estratto dalla procedura stipendi

<sup>(27)</sup> La pronuncia 10/SEZAUT/2010/QMIG era ben conosciuta dall'ente, atteso che viene ampiamente richiamata nelle determinazioni. Tuttavia l'Ente ha comunque ritenuto di procedere con l'effettuazione delle procedure di progressione verticale previste in precedenza.

Come si può apprezzare dalla tabella precedente, la dinamica del fondo evidenzia nel Comune di Salerno una politica retributiva a beneficio dei dirigenti di ruolo (la remunerazione di quelli a tempo determinato è stata computata *extra* fondo) che non fa registrare incrementi particolarmente significativi: dal 2004 al 2010, il fondo ha visto incrementare il proprio valore complessivo in misura pari al 13,20%, periodo nel quale i dirigenti a tempo indeterminato passano da 21 (al 31.12.2004) a 24 (al 31.12.2010) <sup>(28)</sup>. Il fondo ex art. 26 *pro-capite* <sup>(29)</sup> fa registrare un incremento dal 2004 al 2010 in misura pari al 13,2% (un decremento del 5,2% dal 2004 al 2009, considerato che al 31.12.2009 risultavano in servizio 26 dirigenti a tempo indeterminato, a fronte dei 21 registrati al 31.12.2004):



Deve essere ancora osservato che la dinamica del fondo, sia in valori assoluti che *pro-capite*, è significativamente influenzata anche dalla variabilità degli importi integrativi di cui all'art. 26, comma 1, lett. e): incentivi sulla progettazione e compensi per gli avvocati. Al netto di tali voci, sia l'ammontare complessivo del fondo ex art. 26 che il fondo *pro-capite* farebbero registrare un incremento pari al 19,8%. E' necessario effettuare alcuni approfondimenti sulle più significative componenti del fondo, utili a chiarire l'effettivo comportamento dell'Ente sulla dinamica del fondo stesso, considerato che i dati quantitativi complessivi, nello specifico, sono insufficienti a consentire valutazioni esaurienti. Nell'ultima parte di questo paragrafo individueremo le retribuzioni di posizione corrisposte ai dirigenti in servizio.

#### L'integrazione di risorse ex art. 26, comma 3, CCNL 23/12/1999

Tale norma contrattuale prevede che il fondo possa essere incrementato "in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con

<sup>(28)</sup> Tre dirigenti (Attanasio, Criscuolo e Carbone) sono stati peraltro assunti con decorrenza 31.12.2010, quindi la compagine dirigenziale beneficiaria del fondo può essere considerata, all'inizio ed al termine del periodo considerato, pressoché invariata.

<sup>(29)</sup> Non si tiene conto dei 3 dirigenti assunti con decorrenza 31.12.2010.

12667176

Causale: "Controllo gestione - nucleo valutazione"

Beneficiario	Periodo retributivo	Importo liquidato
BARILETTA Domenico	2006	3.563,55
//	2007	14.254,20
//	2008	14.254,20
//	2009	14.254,20
//	2010	14.254,20
IENTILE Giuseppe	2006	500,00
FEROLLA Luciana	2006	4.063,55
//	2007	14.254,20
//	2008	14.254,20
//	2009	14.254,20
//	2010	11.878,50
DELLA GRECA Luigi Carmelo	2006	5.598,34
//	2007	20.193,36
//	2008	20.193,36
//	2009	20.193,36
//	2010	20.193,36
ANNARUMMA Raffaele	2006	3.563,55
//	2007	14.254,20
//	2008	14.254,20
//	2009	14.254,20
//	2010	13.066,35
<b>TOTALE</b>		<b>265.549,28</b>

Causale: "Compenso"

Beneficiario	Periodo retributivo	Importo liquidato
BARILETTA Domenico	2006	3.150,12
FEROLLA Luciana	2006	500,00
DELLA GRECA Luigi Carmelo	2006	550,00
<b>TOTALE</b>		<b>4.200,12</b>

**Causale: "Gettoni presenza"**

Beneficiario	Periodo retributivo	Importo liquidato
CALIULO Rosario	2006	2.665,05
//	2007	1.979,59
POSTIGLIONE Enrico	2008	139,45
<b>TOTALE</b>		<b>4.784,09</b>

**Causale: "Piani ordinari"**

Beneficiario	Periodo retributivo	Importo liquidato
ANNARUMMA Raffaele	2008	590,00

**Causale: "Commissione Elettorale Comunale" e "Comm. Elett. Circondariale"**

Beneficiario	Periodo retributivo	Importo liquidato
POSTIGLIONE Enrico	2008	1.004,04
//	2009	529,91
CALIULO Rosario	2010	1.087,71
CALIFANO Aldo	2010	1.645,51
<b>TOTALE</b>		<b>4.267,17</b>

E' necessario che in sede di controdeduzioni al presente referto ispettivo l'ente riferisca in merito alla corresponsione degli emolumenti sopra elencati, atteso che sulla base della considerazioni svolte in precedenza gli stessi risultano erogati in violazione dell'immanente principio di onnicomprensività della remunerazione accessoria dei dirigenti.