

Istituti retributivi premiali del personale non dirigente del pubblico impiego con particolare riferimento alle amministrazioni comunali

INDICE: 1. Premessa. 2. Le retribuzioni del personale non dirigente. 3. La premialità del personale non dirigente nel pubblico impiego. 4. Il comparto delle Funzioni locali. 5. I Comuni. 6. Considerazioni di sintesi.

1. Premessa

In questo focus è condotta un'analisi quantitativa degli istituti premiali rilevati nelle tabelle 12 e 13 del Conto annuale, predisposto dall'IGOP – Ragioneria generale dello Stato, per il periodo 2017-2019 dei comparti del pubblico impiego (personale non dirigente) per i quali sono rilevati gli istituti retributivi erogati a titolo di premialità, valorizzati in rapporto alla retribuzione lorda, al fine di renderne apprezzabile l'incidenza.¹

Sono stati considerati i seguenti istituti premiali:

- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale;
- retribuzione di risultato corrisposta alle Posizioni Organizzative;
- istituti a carattere incentivante previsti da specifiche disposizioni di legge (es. incentivi per le funzioni tecniche, compensi corrisposti ai professionisti legali in relazione all'esito dei contenziosi, incentivi correlati al recupero da evasione di tributi locali, ecc.).

Sono state evidenziate le diverse incidenze della retribuzione premiale sia rispetto al trattamento economico complessivo che al totale della retribuzione accessoria delle amministrazioni del comparto delle Funzioni locali.

La sezione conclusiva è riferita alle amministrazioni comunali, in cui il fenomeno è stato indagato in relazione alla dimensione, in termini di popolazione residente, nonché alla distribuzione geografica.

2. Le retribuzioni del personale non dirigente

La *tabella 1* evidenzia che nel triennio 2017-2019 la massa retributiva (lordo dipendente), comprensiva di arretrati, erogata nei comparti del pubblico impiego si attesta in media su 112,3 miliardi di euro l'anno, per circa un terzo (32,4%, circa 36 miliardi di euro), riferita al personale non dirigente contrattualizzato qui esaminato.

¹ Non sono stati utilizzati i dati della tabella 15 del Conto Annuale, specificamente riferita alla retribuzione accessoria, a causa della incompletezza delle informazioni ivi rappresentate, con particolare riferimento alla certificazione dei fondi per la contrattazione integrativa, diffusamente perfezionata oltre la data di compilazione della rilevazione, e alla successiva erogazione degli istituti premiali. A partire dall'anno 2020, nella rilevazione del Conto Annuale sono stati inseriti nuovi controlli volti a migliorare la completezza e la coerenza del dato, ivi incluso il riferimento alle regole sulla dinamica della retribuzione accessoria di cui all'articolo 23, comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017.

L'analisi è condotta con riferimento al personale non dirigente delle amministrazioni la cui retribuzione a carattere premiale è regolata dalla contrattazione integrativa secondo le indicazioni del contratto collettivo nazionale di lavoro; non fanno, pertanto, parte del perimetro di osservazione i comparti la cui retribuzione accessoria non è disciplinata nell'ambito di fondi per la contrattazione integrativa (in particolare i Corpi di Polizia e le Forze armate e le amministrazioni delle Regioni a statuto speciale della Valle d'Aosta, del Friuli Venezia Giulia e delle Province Autonome di Trento e Bolzano²), nonché gli Istituti scolastici, per i quali non sono previsti dal CCNL del personale non dirigente gli istituti premiali, collettivi e individuali, tipicamente presenti per tutte le restanti categorie di pubblico impiego ed infine il personale con qualifica dirigenziale del pubblico impiego contrattualizzato.

Tabella 1. Pubblico impiego: retribuzioni lorde del personale

| | 2017 | 2018 | 2019 | Media 2017-19 |
|-------------------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| <i>Valori assoluti</i> | | | | |
| <i>Personale non dirigente analizzato</i> | 35.668.840.474 | 36.716.599.148 | 36.703.605.423 | 36.363.015.015 |
| <i>Restante personale</i> | 74.126.198.347 | 76.579.684.269 | 77.048.794.124 | 75.918.225.580 |
| Totale | 109.795.038.821 | 113.296.283.417 | 113.752.399.547 | 112.281.240.595 |
| <i>Valori percentuali</i> | | | | |
| <i>Personale non dirigente analizzato</i> | 32,5 | 32,4 | 32,3 | 32,4 |
| <i>Restante personale</i> | 67,5 | 67,6 | 67,7 | 67,6 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Il Contratto Collettivo Nazionale Quadro (CCNQ) 2016-2018, sottoscritto il 13 luglio 2016, ha definito i seguenti comparti di contrattazione collettiva:

- Funzioni centrali;
- Funzioni locali;
- Istruzione e della ricerca;
- Sanità.

Nell'ambito dei suddetti comparti la presente rilevazione ha preso in esame:

- Funzioni centrali (Ministeri, Agenzie Fiscali ed Enti pubblici non economici);
- Funzioni locali (Comuni, Regioni, Province, Città Metropolitane, C.C.I.A.A. ecc.);
- Istruzione e Ricerca (Università ed Istituti di Ricerca);
- Sanità (Aziende sanitarie, aziende ospedaliere, IRCCS, IZS ecc.).

² Fanno invece parte della presente rilevazione le amministrazioni locali della Sardegna e della Regione siciliana che rispondono anch'esse al Contratto collettivo nazionale delle Funzioni locali, in quanto il relativo Contratto collettivo regionale di lavoro si applica unicamente al livello regionale.

3. La premialità del personale nel pubblico impiego

Di seguito è valutata l'incidenza degli istituti retributivi premiali sulla massa retributiva lorda nonché i valori medi *pro-capite*, della premialità erogata, espressi in termini "lordo dipendente".

La *tabella 2* espone il rapporto tra la premialità effettivamente erogata e le retribuzioni lorde. I valori *pro-capite* della predetta premialità sono elaborati con riferimento alle unità di personale *Full Time Equivalent (FTE)*, calcolate dividendo convenzionalmente per 12 il numero delle mensilità liquidate nell'anno come rilevate nella *tabella 12* del Conto annuale (poco meno di 1,2 milioni di dipendenti non dirigenti).

Tabella 2. Pubblico Impiego: premialità, retribuzioni lorde e personale Full Time Equivalent (FTE)
Pubblico impiego contrattualizzato non dirigente

| | 2017 | 2018 | 2019 | Media 2017-19 |
|------------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| <i>Valori assoluti (euro e numero di dipendenti)</i> | | | | |
| 1. Retribuzioni lorde | 35.668.840.474 | 36.716.599.148 | 36.703.605.423 | 36.363.015.015 |
| 2. Premialità erogata | 2.204.579.976 | 2.187.327.183 | 2.297.463.980 | 2.229.790.380 |
| 3. Personale Full Time Equivalent (FTE) | 1.178.313 | 1.162.914 | 1.158.723 | 1.166.650 |
| <i>Incidenze %</i> | | | | |
| 4. Premialità / Retribuzioni lorde (2) / (1) | 6,2 | 6,0 | 6,3 | 6,1 |
| <i>Valori assoluti (euro)</i> | | | | |
| 5. Premialità pro-capite (2) / (3) | 1.871 | 1.881 | 1.983 | 1.911 |

Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

La premialità per dipendente nel quadriennio 2017-2019 risulta in media pari a 1.911 euro annui, il 6,1% dell'intera massa retributiva. Tali valori sono di seguito disaggregati per le tipologie di amministrazioni sopra elencate, espone in ordine decrescente rispetto alla massa retributiva (*tabella 3*).

La *tabella* che segue evidenzia che il comparto con un'incidenza più elevata della premialità sul complesso della massa retributiva del personale non dirigente è quello degli enti pubblici non economici (rappresentati per la quasi totalità dai due enti di maggiore dimensione, Inps e Inail), nel cui caso la premialità si attesta su 5.444 euro annui per dipendente, il 13,4% della massa retributiva lorda. Anche le Agenzie fiscali registrano valori elevati di premialità pro-capite (4.539 euro annui, l'11,6% della massa retributiva lorda).

Le Università e gli Istituti di Ricerca riportano i valori più modesti (600 euro annui in media, il 2,0% della massa retributiva). Ciò è spiegato dalla presenza in tali amministrazioni di un istituto accessorio fisso mensile (denominato IMA - indennità mensile accessoria), previsto dal CCNL e regolato in sede di contrattazione integrativa, che ne bilancia la minore incidenza.

La categoria "Altri" raccoglie enti di minore dimensione in termini assoluti, caratterizzati da discipline non omogenee fra loro (es. Presidenza del Consiglio dei Ministri, enti in precedenza regolati da

uno specifico contratto collettivo nazionale di lavoro come il CNEL, l’Agenzia spaziale italiana ecc.). Il dato aggregato, pur evidenziando valori di premialità particolarmente elevati, non è significativo ai fini della presente analisi stante l’eterogeneità delle regole cui sono sottoposte le diverse amministrazioni rappresentate e l’esiguità numerica del personale non dirigente coinvolto (circa 2.500 unità).

È evidente che a influenzare il quadro descritto concorrono in parte anche le politiche di utilizzo delle risorse del fondo, con particolare riferimento alla destinazione delle stesse a istituti non canonicamente legati alla premialità quali le progressioni economiche orizzontali.

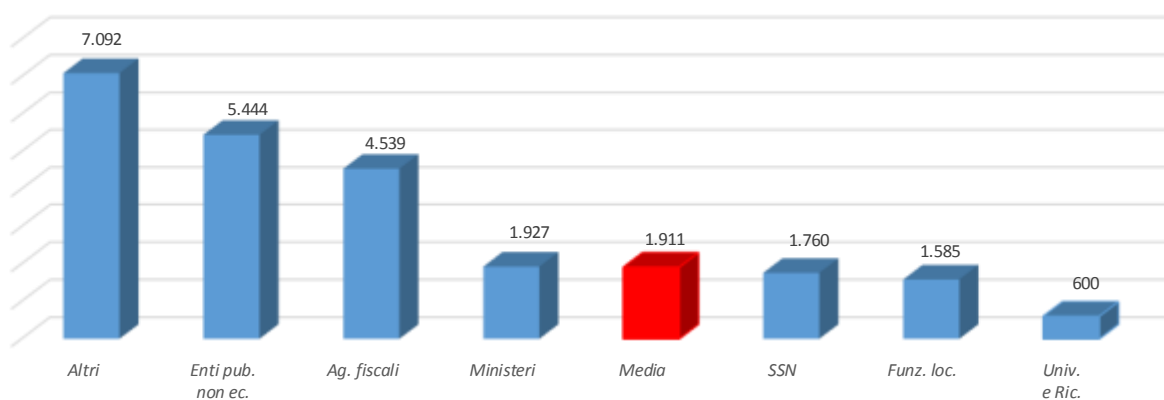
Tabella 3. Pubblico impiego: premialità, retribuzioni lorde e personale Full Time Equivalent (FTE) per tipologia di amministrazione analizzata. *Valori medi triennio 2017-19.*

| | Retribuzioni lorde (1) | Premialità erogata (2) | Dipendenti (FTE) (3) | % Prem. su Retr. lorde (4) = (2) / (1) | Premialità pro-capite (5) = (2) / (3) |
|----------------------------------------------------|------------------------|------------------------|----------------------|----------------------------------------|---------------------------------------|
| <i>Servizio sanitario nazionale</i> | 15.553.256.897 | 876.079.371 | 497.867 | 5,6 | 1.760 |
| <i>Funzioni locali</i> | 11.347.028.799 | 617.042.332 | 389.366 | 5,4 | 1.585 |
| <i>Ministeri (Funzioni centrali)</i> | 4.283.920.070 | 266.326.368 | 138.194 | 6,2 | 1.927 |
| <i>Agenzie fiscali (Funzioni centrali)</i> | 1.847.046.578 | 213.720.706 | 47.090 | 11,6 | 4.539 |
| <i>Enti pubblici non ec. (Funzioni centrali)</i> | 1.536.786.592 | 205.987.337 | 37.841 | 13,4 | 5.444 |
| <i>Università e Ricerca (Istruzione e ricerca)</i> | 1.635.523.851 | 32.217.407 | 53.695 | 2,0 | 600 |
| <i>Altri</i> | 159.452.228 | 18.416.860 | 2.597 | 11,6 | 7.092 |
| Totale pubblico impiego analizzato | 36.363.015.015 | 2.229.790.380 | 1.166.650 | 6,1 | 1.911 |

Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

La *figura 1* che segue consente un quadro di insieme delle evidenze appena descritte.

Figura 1. Pubblico impiego: istituti premiali pro-capite. *Valori annui, euro, media 2017-19*



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

4. Il comparto delle Funzioni locali

Nel comparto delle Funzioni locali sono comprese le seguenti amministrazioni:

- Regioni a statuto ordinario ed Enti pubblici non economici dalle stesse dipendenti;
- Province, Città metropolitane, Enti di area vasta, Liberi consorzi comunali di cui alla legge n. 15/2015 della Regione Siciliana;
- Comuni;
- Comunità montane;
- ex Istituti autonomi per le case popolari comunque denominati;
- Consorzi e associazioni, incluse le Unioni di comuni;
- Aziende pubbliche di servizi alla persona (*ex-IPAB*), che svolgono prevalentemente funzioni assistenziali;
- Università agrarie ed associazioni agrarie dipendenti dagli enti locali;
- Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura;
- Autorità di bacino, ai sensi della legge 21 ottobre 1994, n. 584.

Per le amministrazioni del comparto delle Funzioni locali l'analisi è stata implementata con la specificazione del complesso delle risorse accessorie erogate al personale consentendo quindi di valutare l'incidenza della premialità anche in rapporto a tale aggregato.³

Dall'analisi traspaiono i differenti approcci gestionali e le diverse politiche retributive poste in essere dalle amministrazioni mediante l'utilizzo dei diversi istituti che compongono il salario accessorio.

Appare evidente che alcuni enti utilizzano maggiormente gli istituti premiali, come sopra definiti, mentre altri, pur disponendo di adeguate risorse da destinare ai fondi accessori, prediligono, invece, istituti non legati alla premialità ma di carattere fisso e continuativo, quali le progressioni economiche orizzontali. Per alcuni casi è emerso che la bassa incidenza della premialità è da correlarsi alla scarsità di risorse finanziarie che le amministrazioni possono destinare ai fondi per il trattamento economico accessorio.

La *tabella 4* riassume le evidenze complessive del comparto. La media triennale 2017-19 della massa retributiva risulta pari a 11,35 miliardi di euro, di cui 2,17 rappresentano il complesso della retribuzione accessoria (lordo differenziali stipendiali), pari a circa un quinto della retribuzione totale (19,1%). Nell'ambito della retribuzione accessoria 0,62 miliardi di euro annui sono stati erogati a titolo di premialità e rappresentano il 5,4% del totale delle retribuzioni lorde e il 28,4% dell'accessorio.

³ Nel caso delle Funzioni locali la circostanza che il fondo per la contrattazione integrativa remunererà anche i differenziali stipendiali legati alle progressioni economiche orizzontali maturate dal personale ha consentito, a partire dai singoli inquadramenti del personale nelle diverse posizioni economiche e dai valori individuali determinati dal CCNL per tali posizioni, di quantificare tale componente accessoria che, unitamente alle restanti voci riportate nella tabella 13, ha permesso di valorizzare l'intero trattamento accessorio. Tale operazione non è stata possibile per quei comparti, come i Ministeri, per i quali il fondo è valorizzato al netto dei differenziali stipendiali pagati con i capitoli degli stipendi e, al contempo, non vi è una previsione generalizzata di accesso dall'esterno alla base della carriera orizzontale.

In termini pro-capite ogni dipendente ha percepito 29.142 euro annui di retribuzione, di cui 1.585 a titolo di premialità e 3.987 euro a fronte dei restanti istituti accessori non premiali.

Tabella 4. Funzioni locali: premialità, accessorio, retribuzioni lorde e personale Full Time Equivalent (FTE)
Personale non dirigente

| | 2017 | 2018 | 2019 | Media 2017-19 |
|------------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| <i>Valori assoluti (euro e numero di dipendenti)</i> | | | | |
| 1. Retribuzioni lorde | 11.266.578.101 | 11.497.315.720 | 11.277.192.575 | 11.347.028.799 |
| 2. Accessorio complessivo | 2.113.228.243 | 2.162.690.260 | 2.232.484.347 | 2.169.467.617 |
| 3. di cui Premialità | 612.789.316 | 595.602.109 | 642.735.570 | 617.042.332 |
| 4. Personale Full Time Equivalent (FTE) | 398.109 | 385.538 | 384.451 | 389.366 |
| <i>Incidenze %</i> | | | | |
| 5. Accessorio / Retribuzioni lorde (2)/(1) | 18,8 | 18,8 | 19,8 | 19,1 |
| 6. Premialità / Retribuzioni lorde (3)/(1) | 5,4 | 5,2 | 5,7 | 5,4 |
| 7. Premialità / Accessorio (3)/(2) | 29,0 | 27,5 | 28,8 | 28,4 |
| <i>Valori assoluti (euro)</i> | | | | |
| 8. Retribuzione pro-capite (1)/(4) | 28.300 | 29.821 | 29.333 | 29.142 |
| - di cui Accessorio pro-capite (2)/(4) | 5.308 | 5.610 | 5.807 | 5.572 |
| - di cui Premialità pro-capite (3)/(4) | 1.539 | 1.545 | 1.672 | 1.585 |

Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

La tabella successiva dettaglia le medesime informazioni per le diverse tipologie di amministrazioni rilevate dal Conto annuale, al fine di evidenziarne specifiche peculiarità.

Tabella 5. Funzioni locali: premialità, accessorio, retribuzioni lorde e personale Full Time Equivalent (FTE)
Personale non dirigente, dettaglio per tipologia di amministrazione, media triennio 2017-19

| | Comuni | Regioni | Province | Città metropolitane |
|------------------------------------------------------|------------------|---------------|-------------|---------------------|
| <i>Valori assoluti (euro e numero di dipendenti)</i> | | | | |
| 1. Retribuzioni lorde | 8.574.134.738 | 1.243.718.400 | 496.530.527 | 273.988.091 |
| 2. Accessorio complessivo | 1.582.290.796 | 308.144.315 | 77.973.556 | 48.932.129 |
| 3. di cui Premialità | 379.100.553 | 133.740.186 | 28.124.154 | 22.446.914 |
| 4. Personale Full Time Equivalent (FTE) | 301.977 | 35.835 | 17.279 | 8.967 |
| <i>Incidenze %</i> | | | | |
| 5. Accessorio / Retribuzioni lorde (2)/(1) | 18,5 | 24,8 | 15,7 | 17,9 |
| 6. Premialità / Retribuzioni lorde (3)/(1) | 4,4 | 10,8 | 5,7 | 8,2 |
| 7. Premialità / Accessorio (3)/(2) | 24,0 | 43,4 | 36,1 | 45,9 |
| <i>Valori assoluti (euro)</i> | | | | |
| 8. Retribuzione pro-capite (1)/(4) | 28.393 | 34.707 | 28.736 | 30.555 |
| - di cui Accessorio pro-capite (2)/(4) | 5.240 | 8.599 | 4.513 | 5.457 |
| - di cui Premialità pro-capite (3)/(4) | 1.255 | 3.732 | 1.628 | 2.503 |
| | Unioni di comuni | C.C.I.A.A. | ex-IPAB | Restanti amm.ni |
| <i>Valori assoluti (euro e numero di dipendenti)</i> | | | | |
| 1. Retribuzioni lorde | 184.906.846 | 143.639.694 | 137.165.431 | 292.945.072 |
| 2. Accessorio complessivo | 37.027.698 | 31.878.780 | 21.660.313 | 61.560.032 |
| 3. di cui Premialità | 9.273.620 | 16.728.612 | 3.987.601 | 23.640.692 |
| 4. Personale Full Time Equivalent (FTE) | 6.280 | 4.459 | 5.308 | 9.261 |
| <i>Incidenze %</i> | | | | |
| 5. Accessorio / Retribuzioni lorde (2)/(1) | 20,0 | 22,2 | 15,8 | 21,0 |
| 6. Premialità / Retribuzioni lorde (3)/(1) | 5,0 | 11,6 | 2,9 | 8,1 |
| 7. Premialità / Accessorio (3)/(2) | 25,0 | 52,5 | 18,4 | 38,4 |
| <i>Valori assoluti (euro)</i> | | | | |
| 8. Retribuzione pro-capite (1)/(4) | 29.446 | 32.211 | 25.841 | 31.631 |
| - di cui Accessorio pro-capite (2)/(4) | 5.896 | 7.149 | 4.081 | 6.647 |
| - di cui Premialità pro-capite (3)/(4) | 1.477 | 3.751 | 751 | 2.553 |

Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

La quota maggiore di retribuzione si rileva ovviamente nei Comuni, che con 8,57 miliardi rappresentano il 75,6% del totale, a cui seguono, in ordine, regioni (11,0%), province (4,4%) e città metropo-

litane (2,4%). Le altre amministrazioni, rappresentate nella seconda sezione della tabella (Unioni di comuni, Camere di commercio, ex-IPAB e le restanti amministrazioni) rappresentano complessivamente una quota, residuale, pari al 6,7%.

La retribuzione annua lorda per dipendente più elevata si registra nelle Regioni⁴, con 34.707 euro, e presentano anche l'accessorio più consistente, 8.599 euro l'anno. Seguono, in termini retributivi complessivi, le Camere di commercio, industria e artigianato (32.211 euro annui) e con riferimento all'accessorio pro-capite (7.149 euro). Le citate amministrazioni presentano i valori più elevati di premialità pro-capite erogata in media nel triennio, pari rispettivamente a 3.732 euro per le Regioni e 3.751 euro per le CCIAA.

Le retribuzioni più modeste sono riferite alle Aziende pubbliche di servizi alla persona (ex-IPAB), pari a 25.841 euro, di cui unicamente 751 euro di retribuzione premiale e 3.330 euro di restante accessorio.

I Comuni, che come ricordato costituiscono da soli i tre quarti della rilevazione, hanno una retribuzione media annua di 28.393 euro (il 18% in meno delle Regioni, ma sostanzialmente in linea con Province e Città metropolitane). La retribuzione a carattere premiale è pari a 1.255 euro, il 4,4% delle retribuzioni lorde e il 24% dell'accessorio. La relativa esiguità della retribuzione premiale è in buona parte ascrivibile alla minore consistenza dell'accessorio nel suo complesso.

Le *figure 2 e 3* rappresentano:

- l'incidenza della retribuzione premiale sia sulla retribuzione complessiva che su quella accessoria;
- i valori pro-capite annuali della retribuzione accessoria e di quella premiale.

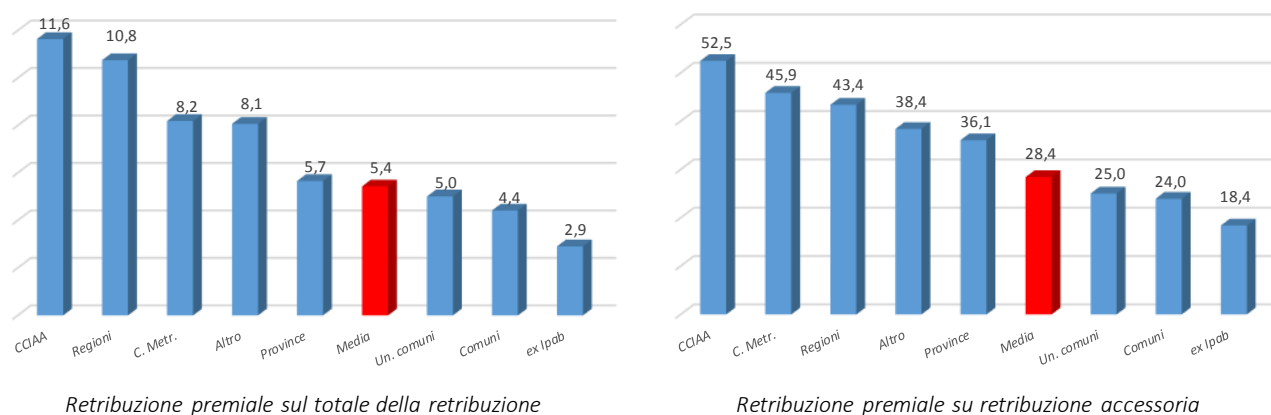
La *figura 2* evidenzia una significativa variabilità dei valori che caratterizzano le diverse tipologie di amministrazione: l'incidenza della retribuzione premiale sulla retribuzione complessiva presenta un campo di variazione da 1 a 4 mentre l'analoga incidenza sulla retribuzione accessoria varia da 1 a 2,8.

In termini monetari pro-capite (*figura 3*), il campo di variazione della retribuzione accessoria varia da 1 a 2,1 che diventa 1 a 5 nel caso della retribuzione premiale.

Tale variabilità rintracciata nel confronto tra le diverse tipologie di amministrazione considerate, deriva a sua volta da una diversificazione all'interno di ciascuna categoria di amministrazioni di cui il valore medio riportato nelle tavole precedenti risulta essere una sintesi. Su tale fenomeno si è operata l'analisi con riferimento ai comuni, che rappresentano l'aggregato più numeroso e comprendono i territori delle 15 regioni a statuto ordinario, della regione Sardegna e della regione Siciliana.

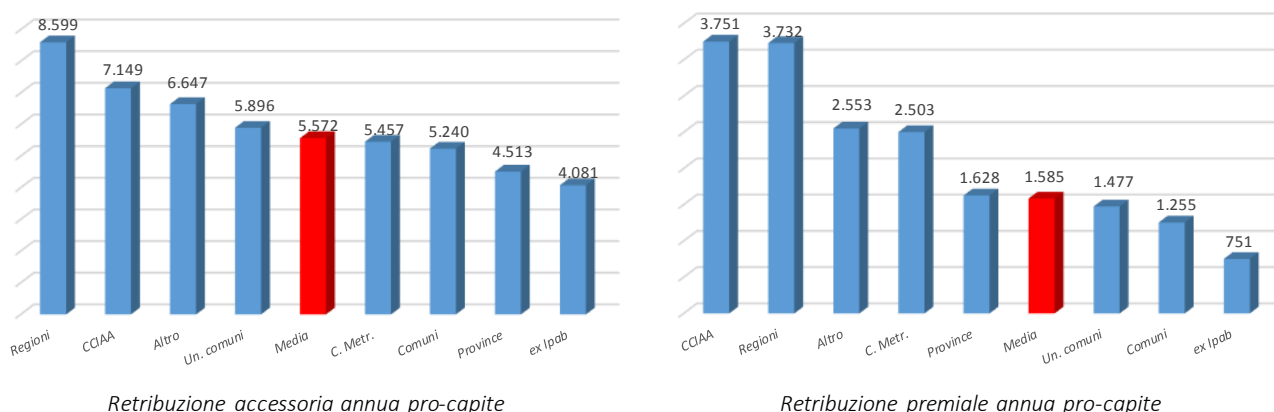
⁴ Si rammenta che sono rappresentate nell'analisi le sole Regioni a statuto ordinario in quanto il personale delle Regioni a statuto speciale e delle Province autonome di Trento e di Bolzano risulta disciplinato da specifici contratti collettivi regionali e provinciali.

Figura 2. Funzioni locali: incidenza della retribuzione premiale sulla retribuzione lorda e sulla retribuzione accessoria
Valori percentuali, media triennio 2017-19.



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Figura 3. Funzioni locali: retribuzione accessoria e retribuzione premiale
Valori pro-capite, euro annui, media triennio 2017-19.



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

5. I comuni

La massa retributiva dei Comuni è pari in media nel triennio considerato a 8,6 miliardi di euro, di cui 0,38 destinati alla premialità.

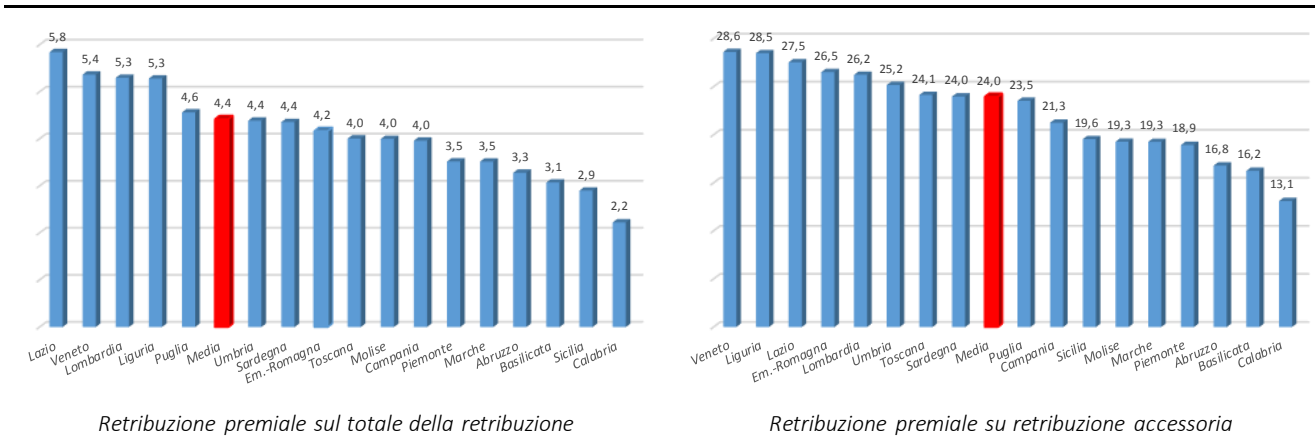
La *figura 4* mostra l'incidenza, valutata sulla media, della retribuzione premiale rispettivamente in rapporto alle risorse accessorie ed alla retribuzione lorda per regione di appartenenza degli enti.

Sulla base dei dati comunicati al Conto annuale, nel triennio 2017-19, l'incidenza della retribuzione premiale sulla retribuzione complessiva (sezione di sinistra della figura) è relativamente più elevata, in media, in alcune regioni del centro-nord (Lazio, Veneto, Lombardia e Liguria, superiori al 5%), mentre i comuni della Calabria, Sicilia, Basilicata e Abruzzo, in media, registrano una retribuzione premiale inferiore.

Anche l'incidenza della retribuzione premiale su quella accessoria (sezione destra della *figura 4*) presenta una distribuzione simile: Veneto, Liguria, Lazio, Emilia Romagna e Lombardia con i valori più elevati (superiori al 26%), Calabria, Basilicata, Abruzzo e Piemonte con i valori più modesti.

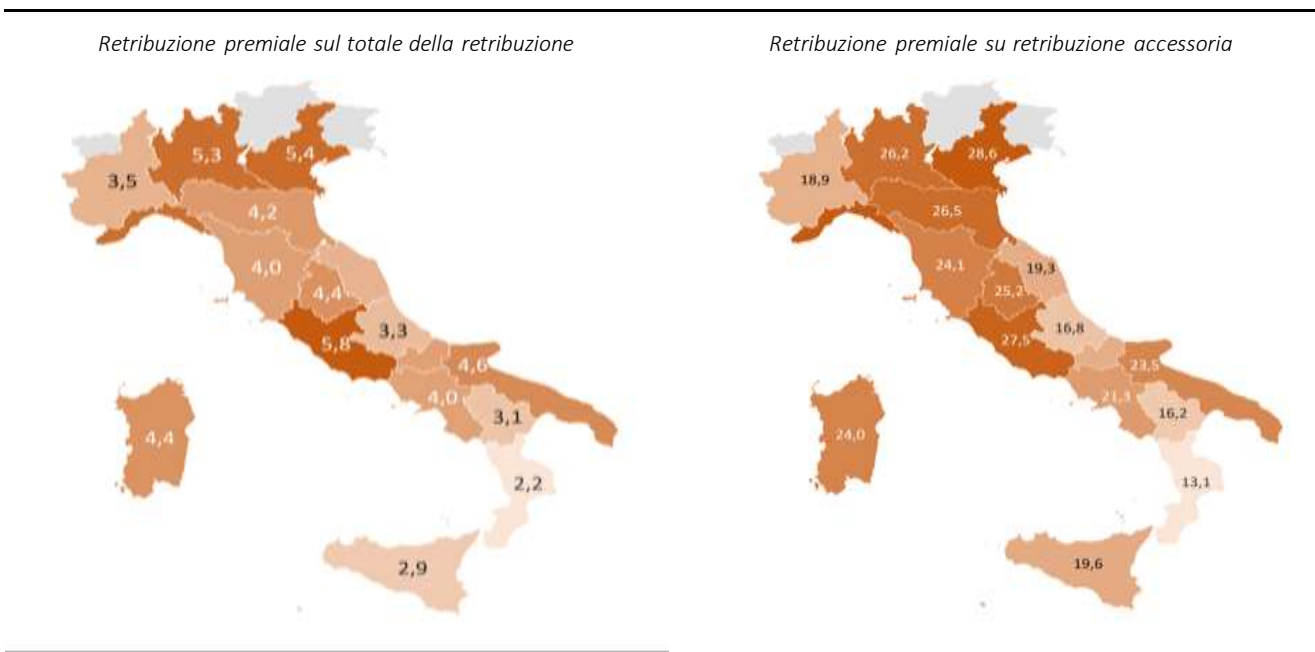
La *figura 5* consente di apprezzare le medesime informazioni in formato cartografico e la successiva *tabella 6* dettaglia, anche per singolo anno del triennio 2017-2019, i diversi valori sin qui commentati.

Figura 4. Comuni: incidenza della retribuzione premiale sulla retribuzione lorda e sulla retribuzione accessoria per regione di appartenenza. Valori percentuali, media 2017-2019



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Figura 5. Comuni: retribuzione premiale in rapporto alla retribuzione lorda ed a quella accessoria per regione di appartenenza. Valori percentuali, media 2017-2019



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Tabella 6. Comuni: retribuzione premiale in rapporto alla retribuzione lorda ed a quella accessoria per regione di appartenenza
Valori percentuali

| | Media 2017-19 | 2017 | 2018 | 2019 | Media 2017-19 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----------------------|------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|---------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| | <i>Retribuzione premiale sul totale della retribuzione</i> | | | | <i>Retribuzione premiale su retribuzione accessoria</i> | | | |
| <i>Abruzzo</i> | 3,3 | 3,0 | 3,0 | 3,8 | 16,8 | 16,2 | 16,0 | 18,0 |
| <i>Basilicata</i> | 3,1 | 3,2 | 2,6 | 3,4 | 16,2 | 18,0 | 14,7 | 16,1 |
| <i>Calabria</i> | 2,2 | 2,2 | 2,1 | 2,3 | 13,1 | 14,3 | 12,5 | 12,6 |
| <i>Campania</i> | 4,0 | 4,1 | 3,6 | 4,2 | 21,3 | 22,4 | 19,9 | 21,4 |
| <i>Emilia-Romagna</i> | 4,2 | 4,4 | 3,9 | 4,2 | 26,5 | 28,7 | 25,4 | 25,6 |
| <i>Lazio</i> | 5,8 | 6,3 | 5,4 | 5,9 | 27,5 | 30,4 | 25,6 | 26,9 |
| <i>Liguria</i> | 5,3 | 5,0 | 5,4 | 5,5 | 28,5 | 28,1 | 29,1 | 28,2 |
| <i>Lombardia</i> | 5,3 | 5,5 | 5,1 | 5,4 | 26,2 | 27,1 | 25,4 | 26,3 |
| <i>Marche</i> | 3,5 | 3,3 | 3,3 | 4,0 | 19,3 | 18,4 | 18,3 | 21,0 |
| <i>Molise</i> | 4,0 | 3,5 | 3,9 | 4,6 | 19,3 | 18,7 | 18,0 | 21,1 |
| <i>Piemonte</i> | 3,5 | 3,5 | 3,4 | 3,7 | 18,9 | 19,4 | 18,4 | 19,0 |
| <i>Puglia</i> | 4,6 | 4,5 | 4,3 | 4,9 | 23,5 | 24,1 | 22,3 | 24,2 |
| <i>Sardegna</i> | 4,4 | 4,4 | 4,1 | 4,5 | 24,0 | 25,6 | 23,2 | 23,2 |
| <i>Sicilia</i> | 2,9 | 3,4 | 2,6 | 2,6 | 19,6 | 22,6 | 17,9 | 18,1 |
| <i>Toscana</i> | 4,0 | 4,1 | 3,9 | 4,0 | 24,1 | 25,6 | 23,5 | 23,5 |
| <i>Umbria</i> | 4,4 | 4,7 | 3,9 | 4,6 | 25,2 | 27,5 | 23,3 | 24,7 |
| <i>Veneto</i> | 5,4 | 5,3 | 5,2 | 5,6 | 28,6 | 28,9 | 28,4 | 28,6 |
| Media | 4,4 | 4,6 | 4,2 | 4,5 | 24,0 | 25,2 | 23,0 | 23,7 |

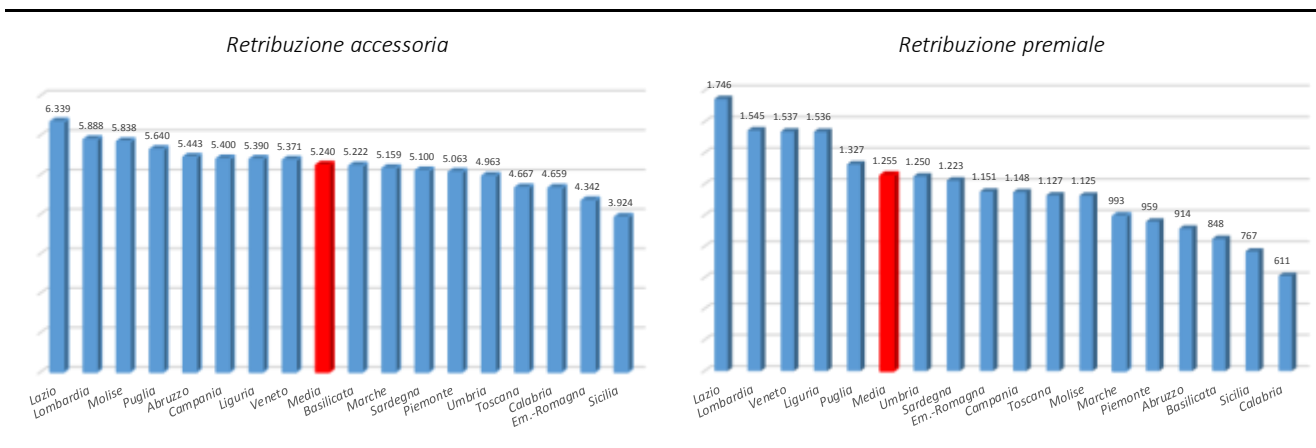
Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

La *figura 6* e la successiva *tabella 7* evidenziano, sempre su base regionale, i valori pro-capite annui della retribuzione a carattere premiale nei comuni italiani posti a confronto con la relativa retribuzione accessoria.

Escludendo i valori estremi, le restanti 15 regioni mostrano un campo di variazione di circa il 35%. Con riferimento alla retribuzione premiale il campo di variazione risulta di circa il 100%, quasi il triplo del caso della retribuzione accessoria.

Non si evidenzia una stretta correlazione fra la dimensione dell'accessorio e della retribuzione premiale. I comuni delle regioni Molise, Abruzzo e Campania, ad esempio, pur presentando una retribuzione accessoria pro-capite superiore alla media nazionale, riconoscono una retribuzione premiale inferiore alla media, presumibilmente a vantaggio degli istituti retributivi a carattere fisso e continuativo, con particolare riferimento alle progressioni economiche orizzontali.

Figura 6. Comuni: retribuzione accessoria e retribuzione premiale. Valori pro-capite, euro annui, media 2017-2019



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

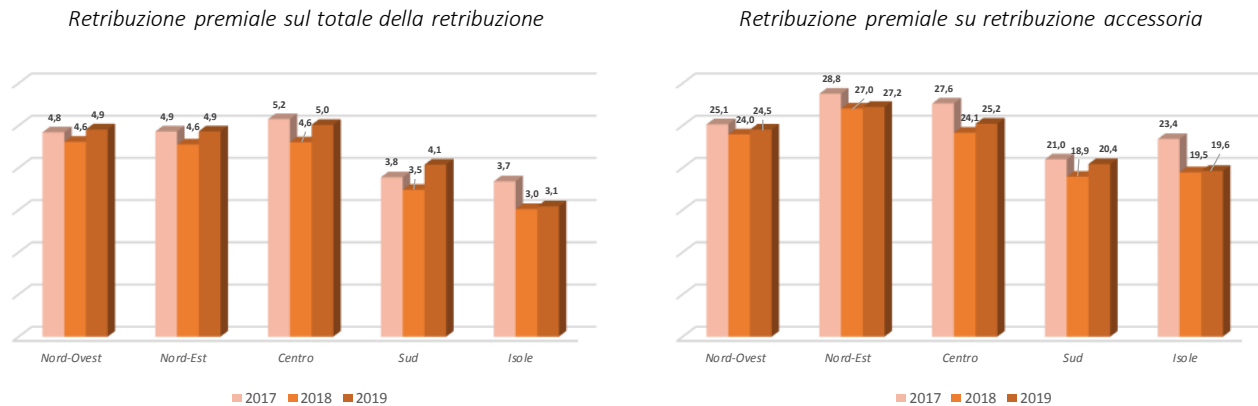
Tabella 7. Comuni: retribuzione accessoria e retribuzione premiale per regione di appartenenza
Valori pro-capite, euro annui, media 2017-2019

| | Media 2017-19 | 2017 | 2018 | 2019 | Media 2017-19 | 2017 | 2018 | 2019 |
|----------------|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| | <i>Retribuzione accessoria</i> | | | | <i>Retribuzione premiale</i> | | | |
| Abruzzo | 5.443 | 4.916 | 5.345 | 6.115 | 914 | 797 | 856 | 1.102 |
| Basilicata | 5.222 | 4.727 | 5.032 | 5.980 | 848 | 851 | 740 | 960 |
| Calabria | 4.659 | 4.145 | 4.752 | 5.146 | 611 | 594 | 592 | 649 |
| Campania | 5.400 | 5.114 | 5.321 | 5.813 | 1.148 | 1.145 | 1.059 | 1.246 |
| Emilia-Romagna | 4.342 | 4.132 | 4.325 | 4.576 | 1.151 | 1.184 | 1.097 | 1.172 |
| Lazio | 6.339 | 5.943 | 6.549 | 6.531 | 1.746 | 1.806 | 1.677 | 1.754 |
| Liguria | 5.390 | 4.926 | 5.487 | 5.779 | 1.536 | 1.385 | 1.598 | 1.630 |
| Lombardia | 5.888 | 5.702 | 5.922 | 6.045 | 1.545 | 1.547 | 1.501 | 1.588 |
| Marche | 5.159 | 4.931 | 5.175 | 5.381 | 993 | 906 | 949 | 1.131 |
| Molise | 5.838 | 5.075 | 6.269 | 6.225 | 1.125 | 950 | 1.131 | 1.314 |
| Piemonte | 5.063 | 5.134 | 5.422 | 4.699 | 959 | 997 | 999 | 892 |
| Puglia | 5.640 | 5.292 | 5.660 | 5.994 | 1.327 | 1.274 | 1.264 | 1.451 |
| Sardegna | 5.100 | 4.694 | 5.055 | 5.572 | 1.223 | 1.202 | 1.175 | 1.295 |
| Sicilia | 3.924 | 3.934 | 3.983 | 3.856 | 767 | 889 | 713 | 696 |
| Toscana | 4.667 | 4.383 | 4.715 | 4.915 | 1.127 | 1.120 | 1.107 | 1.155 |
| Umbria | 4.963 | 4.714 | 4.830 | 5.362 | 1.250 | 1.299 | 1.126 | 1.326 |
| Veneto | 5.371 | 5.115 | 5.325 | 5.683 | 1.537 | 1.476 | 1.515 | 1.623 |
| Media | 5.240 | 4.997 | 5.303 | 5.426 | 1.255 | 1.142 | 1.123 | 1.234 |

Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Nella *figura 7*, sono riportate le evidenze dei comuni raggruppati per macro-area geografica e singolo anno del triennio.⁵

Figura 7. Comuni: incidenza della retribuzione premiale sulla retribuzione lorda e sulla retribuzione accessoria
Valori percentuali, media 2017-2019



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

La *figura 8* e la *tabella 8* presentano una analisi dei comuni per classi demografiche, come individuate dal Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019.

Sia in rapporto alla retribuzione totale che rispetto a quella accessoria la retribuzione premiale mostra un andamento sostanzialmente in linea con la dimensione della classe demografica. In altri termini per le classi demografiche con popolazione più elevata si rilevano tendenzialmente indici più elevati.

⁵ La divisione delle regioni in macro-aree è stata realizzata a partire dalla definizione Istat: Piemonte, Lombardia e Liguria (nord-ovest), Veneto e Emilia Romagna (nord-est), Toscana, Umbria, Marche e Lazio (centro), Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata e Calabria (sud), Sicilia e Sardegna (isole).

Tabella 8. Comuni: retribuzione premiale in rapporto alla retribuzione lorda ed a quella accessoria per fascia demografica
Valori percentuali

| | Media 2017-19 | 2017 | 2018 | 2019 | Media 2017-19 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------|------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|---------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| | <i>Retribuzione premiale sul totale della retribuzione</i> | | | | <i>Retribuzione premiale su retribuzione accessoria</i> | | | |
| > 1.500.000 | 6,5 | 7,2 | 5,9 | 6,3 | 29,3 | 33,6 | 26,9 | 27,8 |
| 250.000 - 1.499.999 | 4,8 | 5,1 | 4,7 | 4,7 | 27,3 | 29,0 | 26,8 | 26,1 |
| 60.000 - 249.999 | 4,7 | 5,0 | 4,4 | 4,7 | 28,8 | 30,9 | 27,7 | 27,9 |
| 10.000 - 59.999 | 3,8 | 3,8 | 3,6 | 4,1 | 22,8 | 23,1 | 21,8 | 23,6 |
| 5.000 - 9.999 | 4,2 | 4,1 | 4,0 | 4,4 | 20,8 | 21,1 | 20,3 | 21,2 |
| 3.000 - 4.999 | 4,2 | 4,2 | 4,0 | 4,4 | 19,4 | 20,0 | 18,6 | 19,6 |
| 2.000 - 2.999 | 4,0 | 4,2 | 3,8 | 4,0 | 17,8 | 19,1 | 17,2 | 17,3 |
| 1.000 - 1.999 | 3,9 | 3,8 | 3,6 | 4,2 | 16,4 | 16,8 | 15,7 | 16,8 |
| < 1.000 | 3,8 | 3,7 | 3,6 | 4,1 | 14,7 | 15,1 | 13,8 | 15,2 |
| Media | 4,4 | 4,6 | 4,2 | 4,5 | 24,0 | 25,2 | 23,0 | 23,7 |

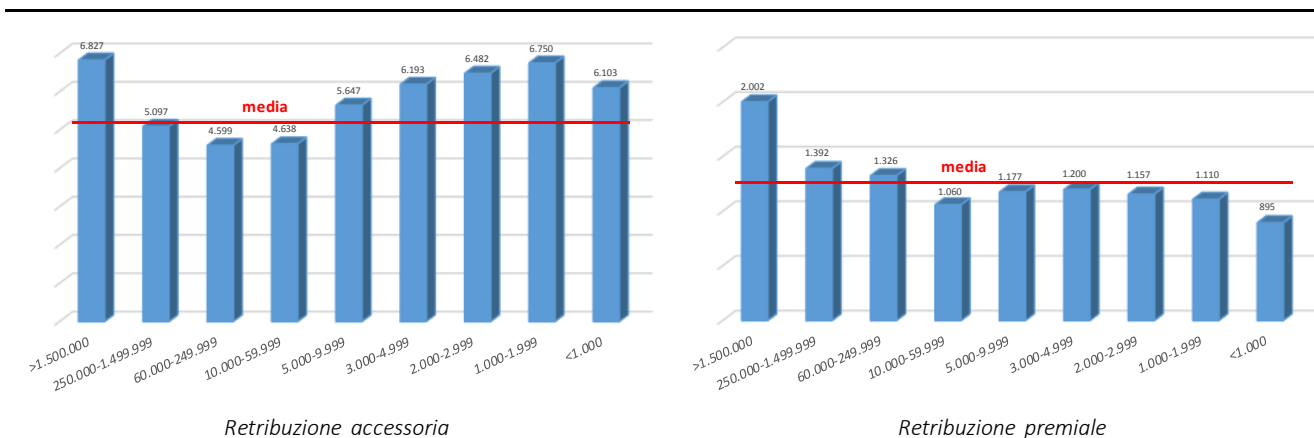
Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

In relazione ai valori medi pro-capite della premialità la situazione risulta essere quella rappresentata graficamente nella *figura 9* e riportata nei valori di dettaglio in *tabella 9*.

I valori premiali pro-capite risultano crescenti per i comuni con oltre 10.000 abitanti, mostrando un valore marcatamente più elevato nella classe con oltre 1,5 milioni di abitanti (circa 2 mila euro annui contro una media generale di 1.255). Nelle sei fasce sotto i 10.000 abitanti la retribuzione premiale risulta inferiore in ogni caso alla media, con un valore minimo nella fascia fino a 1.000 abitanti (895 euro).

Tale andamento non trova riscontro nella retribuzione accessoria complessiva (sezione di sinistra), confermando che la premialità non appare direttamente correlata al complesso delle risorse destinate all'accessorio soprattutto in conseguenze di scelte allocative dello stesso, indipendentemente dalla dimensione. Questo fenomeno risulta particolarmente evidente nei comuni con meno di 10.000 abitanti per i quali, a fronte di valori di accessorio complessivo in ogni caso superiori alla media, la retribuzione premiale risulta sistematicamente inferiore. Per quanto riguarda i comuni con oltre 10.000 abitanti si nota, tendenzialmente, come al crescere dell'accessorio cresca anche la retribuzione premiale, più che proporzionalmente per i comuni della classe con popolazione più elevata.

Figura 9. Comuni: valori pro-capite della retribuzione accessoria e della retribuzione premiale
Valori pro-capite, euro annui per fascia demografica, media 2017-2019



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Tabella 9. Comuni: retribuzione premiale in rapporto alla retribuzione lorda ed a quella accessoria
per fascia demografica. Valori pro-capite, euro annui, media 2017-2019

| | Media 2017-19 | 2017 | 2018 | 2019 | Media 2017-19 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-------------------|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| | <i>Retribuzione accessoria</i> | | | | <i>Retribuzione premiale</i> | | | |
| >1.500.000 | 6.827 | 6.346 | 7.050 | 7.090 | 2.002 | 2.132 | 1.899 | 1.974 |
| 250.000-1.499.999 | 5.097 | 4.943 | 5.138 | 5.218 | 1.392 | 1.433 | 1.375 | 1.364 |
| 60.000-249.999 | 4.599 | 4.398 | 4.581 | 4.827 | 1.326 | 1.361 | 1.270 | 1.348 |
| 10.000-59.999 | 4.638 | 4.373 | 4.624 | 4.933 | 1.060 | 1.011 | 1.006 | 1.165 |
| 5.000-9.999 | 5.647 | 5.301 | 5.692 | 5.964 | 1.177 | 1.118 | 1.154 | 1.263 |
| 3.000-4.999 | 6.193 | 5.863 | 6.249 | 6.481 | 1.200 | 1.171 | 1.162 | 1.269 |
| 2.000-2.999 | 6.482 | 6.192 | 6.524 | 6.742 | 1.157 | 1.180 | 1.124 | 1.166 |
| 1.000-1.999 | 6.750 | 6.433 | 6.974 | 6.852 | 1.110 | 1.083 | 1.092 | 1.153 |
| <1.000 | 6.103 | 7.310 | 7.857 | 4.449 | 895 | 1.103 | 1.081 | 675 |
| Media | 5.240 | 4.997 | 5.303 | 5.426 | 1.255 | 1.260 | 1.218 | 1.288 |

Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

La *tabella 10*, che segue, mostra che in circa l'85% dei casi la retribuzione a carattere premiale pro-capite risulta inferiore a 2.000 euro (5.864 amministrazioni) e che 226 amministrazioni (circa il 3,3% dei comuni analizzati) registrano valori superiori a 3 mila euro l'anno.

Per consentire di analizzare la possibile coerenza fra retribuzione premiale e risorse finanziarie destinate nel complesso alla retribuzione accessoria (di cui la retribuzione premiale rappresenta quota parte), le sezioni di destra della tabella suddividono i comuni analizzati per classe di accessorio pro-capite: inferiore a 5.000 euro annui lordi, tra 5.000 e 9.999 euro annui lordi e oltre 10.000 euro annui lordi.

Tabella 10. Comuni: livelli di retribuzione premiale pro-capite annua, triennio 2017-19
Composizione % e distribuzione per classi di accessorio

| Fascia premialità (€) | v.a. | cmp % | <5.000 | 5.000-9.999 | ≥ 10.000 | Totale | <5.000 | 5.000-9.999 | ≥ 10.000 | Totale |
|-----------------------|------------------|--------------|-------------------------------------------|--------------|------------|--------------|----------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| | <i>n. comuni</i> | | <i>n. comuni per classe di accessorio</i> | | | | <i>% comuni per classe di accessorio (€)</i> | | | |
| 3.000 e oltre | 226 | 3,3 | - | 101 | 125 | 226 | - | 2,3 | 15,5 | 3,3 |
| 2.500 - 2.999 | 253 | 3,7 | 1 | 165 | 87 | 253 | 0,1 | 3,7 | 10,8 | 3,7 |
| 2.000 - 2.499 | 580 | 8,4 | 6 | 414 | 160 | 580 | 0,4 | 9,3 | 19,8 | 8,4 |
| 1.500 - 1.999 | 1.165 | 16,8 | 65 | 915 | 185 | 1.165 | 3,9 | 20,6 | 22,9 | 16,8 |
| 1.000 - 1.499 | 1.730 | 25,0 | 297 | 1.301 | 132 | 1.730 | 17,7 | 29,3 | 16,3 | 25,0 |
| 500 - 999 | 1.629 | 23,5 | 567 | 998 | 64 | 1.629 | 33,8 | 22,5 | 7,9 | 23,5 |
| < 500 | 1.340 | 19,4 | 742 | 542 | 56 | 1.340 | 44,2 | 12,2 | 6,9 | 19,4 |
| Totale | 6.923 | 100,0 | 1.678 | 4.436 | 809 | 6.923 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Preliminarmente si rileva che, sotto il profilo della retribuzione accessoria complessiva annua pro-capite, le amministrazioni comunali si raggruppano in particolare nella fascia tra 5.000 e 9.999 euro, che raccoglie 4.436 casi, poco meno di due casi ogni tre (64,1%), mentre in meno di un caso su quattro (24,2%, 1.678 comuni) si registra una retribuzione accessoria inferiore a 5 mila euro e solo nell'11,7% (809 amministrazioni) si evidenzia un accessorio pro-capite uguale o superiore a 10.000 euro.

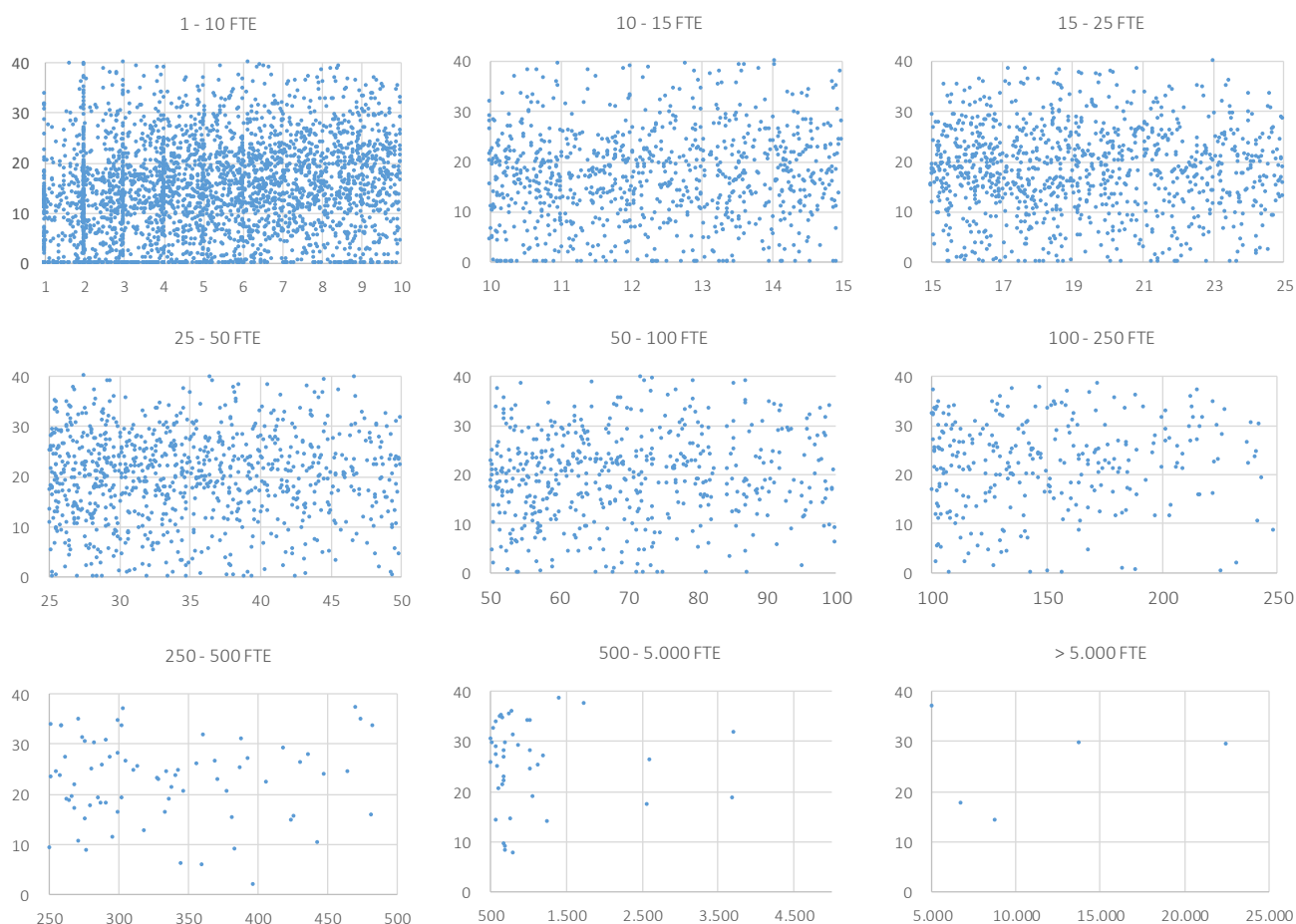
Una prima lettura di questi dati potrebbe indurre ad evidenziare una certa correlazione fra premialità ed accessorio complessivo (es. le 125 amministrazioni con livelli di premialità e di retribuzione accessoria contemporaneamente più alta, da un lato e le 742 amministrazioni con premialità e accessorio più modesto, dall'altro).⁶ Quanto di seguito specificato, tuttavia, non consente di confermare tale correlazione: al fine di cogliere eventuali polarizzazioni che legano la retribuzione premiale con la retribuzione accessoria, di cui dovrebbe risultare, in via teorica, una variabile tendenzialmente dipendente, sono state elaborate le distribuzioni di frequenza, rappresentate nella *figura 10* che segue, esposte graficamente sotto forma di *scatter*, in funzione della dimensione dell'amministrazione in termini di organico.

Le sezioni della *figura 10* hanno tutte la medesima scala delle ordinate (da 0 a 40%). Ne consegue che i singoli grafici equivalgono ad un unico grafico orizzontale, atteso che la variabile dimensionale riportata nell'asse delle ascisse non presenta soluzioni di continuità.

Dalle singole partizioni della figura e dal quadro di insieme, non emerge un evidente andamento di fondo che leghi il peso della premialità sul totale della retribuzione accessoria in funzione della dimensione dell'amministrazione in termini di dipendenti, confermando quanto già più volte rappresentato.

⁶ È utile in proposito ricordare come l'accessorio medio pro-capite del personale dei comuni (5.240 euro annui) risulta di circa 330 euro inferiore a quello medio registrato nelle Funzioni locali (5.572 euro), cfr. *tabella 4*.

Figura 10. Comuni: quota della retribuzione premiale sul complesso della retribuzione accessoria (asse delle ordinate) per dimensione di organico (asse delle ascisse). *Valori percentuali, media 2017-2019* (*)



Nota: (*) Per ottimizzare la visualizzazione, le diverse figure sono rappresentate escludendo i 132 comuni (1,9% del totale) che presentano valori di premialità su accessorio maggiori del 40% (riportati in allegato).

Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

La medesima evidenza è stata peraltro riscontrata analizzando separatamente le due variabili che compongono l'indice sopra rappresentato, per comodità esposte in appendice. Esaminando distintamente la retribuzione accessoria nel suo complesso e la retribuzione premiale, infatti, non si ravvisano correlazioni di tali variabili alla dimensione dell'ente.

6. Considerazioni di sintesi

L'analisi è volta a rilevare la distribuzione e il diverso utilizzo degli istituti retributivi con carattere di premialità nel pubblico impiego, con riferimento al personale non dirigente.

L'indagine è stata condotta per successivi gradi di approfondimento: comparazione dei diversi comparti pubblici che rispondono al contratto collettivo nazionale di lavoro, analisi di dettaglio delle tipologie di amministrazioni del comparto delle Funzioni locali ed infine, nell'ambito di questo, un fo-

cus dedicato ai 6.923 comuni italiani rilevati nell'ambito della rilevazione del Conto annuale nel triennio considerato (2017-2019).

Una disomogeneità di fondo appare essere la costante che caratterizza i diversi livelli di analisi svolti. Vi sono comparti che presentano retribuzioni premiali pro-capite pari a tre o quattro volte il valore medio nazionale, così come comparti che non raggiungono il 50% di tale valore. Anche con riferimento ad amministrazioni che afferiscono ad un medesimo comparto (Funzioni locali) sono evidenti significative disomogeneità.

Anche all'interno di una stessa categoria di Enti, quali i Comuni, si rileva una significativa sperequazione in termini di premialità pro-capite, che appare maggiore nei comuni con una più elevata popolazione ed in quelli appartenenti alle regioni del centro-nord.

Considerato che tali amministrazioni, pur essendo differenti in termini di dimensione demografica e area geografica, esercitano le stesse funzioni e i medesimi compiti istituzionali e si conformano alla stessa cornice normativa e contrattuale, una simile disparità appare non in linea rispetto al fine sostanziale di questo strumento.

L'analisi del complesso della retribuzione accessoria, in cui si colloca la retribuzione premiale, operata per il comparto delle Funzioni locali per le amministrazioni comunali, ha confermato la sostanziale eterogeneità.

Tale variabilità appare risultante non solo dalla differenziata consistenza del complesso dell'accessorio, determinata da stratificazioni applicative anche ultradecennali della normativa di settore, ma anche e soprattutto dalle diverse politiche retributive adottate dalle amministrazioni. Si evidenziano enti che, pur avendo caratteristiche strutturali simili, presentano livelli di accessorio anche molto differenti. Allo stesso tempo, amministrazioni con medesimi livelli di accessorio possono aver privilegiato strumenti che di fatto irrigidiscono la retribuzione (es. le progressioni economiche orizzontali), lasciando meno spazio agli istituti tipici della premialità quali, ad esempio, i premi correlati alla performance organizzativa o individuale.

Quanto sopra appare indicare l'esigenza di procedere ad un'armonizzazione delle predette risorse, legandole più strettamente ai compiti, agli obiettivi ed alle caratteristiche strutturali degli enti, anche in termini di sostenibilità finanziaria, piuttosto che ad accadimenti accidentali, talvolta non coordinati, avvenuti anche in anni remoti. Ferma restando la discrezionalità di ogni ente in termini di politiche retributive incentivanti che il quadro delle regole offerte dalla normativa⁷ e dal contratto collettivo nazionale di lavoro consentono, le disparità qui evidenziate in tema di complesso delle risorse accessorie, sembrerebbero suggerire la necessità di un ridisegno più organico della remunerazione accessoria del dipendente pubblico, maggiormente legata alle sfide che le diverse amministrazioni si trovano ad affrontare oltre che alla salute finanziaria dei bilanci degli enti.

⁷ Per maggiori dettagli si veda l'appendice E.

APPENDICE

Appendice A. Premialità, retribuzioni lorde e personale Full Time Equivalent (FTE) per tipologia di amministrazione analizzata. *Personale non dirigente*

| | 2017 | 2018 | 2019 | Media 2017-19 |
|------------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Servizio Sanitario Nazionale | | | | |
| <i>Valori assoluti (euro e numero di dipendenti)</i> | | | | |
| 1. Retribuzioni lorde | 15.170.093.930 | 15.633.363.671 | 15.856.313.089 | 15.553.256.897 |
| 2. di cui Premialità | 874.047.822 | 873.826.657 | 880.363.634 | 876.079.371 |
| 3. Personale Full Time Equivalent (FTE) | 496.570 | 496.421 | 500.610 | 497.867 |
| <i>Incidenze %</i> | | | | |
| 4. Premialità / Retribuzioni lorde (2)/(1) | 5,8 | 5,6 | 5,6 | 5,6 |
| <i>Valori assoluti (euro)</i> | | | | |
| 8. Retribuzione pro-capite (1)/(3) | 30.550 | 31.492 | 31.674 | 31.240 |
| - di cui Premialità pro-capite (2)/(3) | 1.760 | 1.760 | 1.759 | 1.760 |
| Funzioni locali | | | | |
| <i>Valori assoluti (euro e numero di dipendenti)</i> | | | | |
| 1. Retribuzioni lorde | 11.266.578.101 | 11.497.315.720 | 11.277.192.575 | 11.347.028.799 |
| 2. di cui Premialità | 612.789.316 | 595.602.109 | 642.735.570 | 617.042.332 |
| 3. Personale Full Time Equivalent (FTE) | 398.109 | 385.538 | 384.451 | 389.366 |
| <i>Incidenze %</i> | | | | |
| 4. Premialità / Retribuzioni lorde (2)/(1) | 5,4 | 5,2 | 5,7 | 5,4 |
| <i>Valori assoluti (euro)</i> | | | | |
| 8. Retribuzione pro-capite (1)/(3) | 28.300 | 29.821 | 29.333 | 29.142 |
| - di cui Premialità pro-capite (2)/(3) | 1.539 | 1.545 | 1.672 | 1.585 |
| Ministeri | | | | |
| <i>Valori assoluti (euro e numero di dipendenti)</i> | | | | |
| 1. Retribuzioni lorde | 4.187.996.045 | 4.396.035.560 | 4.267.728.605 | 4.283.920.070 |
| 2. di cui Premialità | 238.636.202 | 291.471.714 | 268.871.189 | 266.326.368 |
| 3. Personale Full Time Equivalent (FTE) | 140.953 | 139.531 | 134.098 | 138.194 |
| <i>Incidenze %</i> | | | | |
| 4. Premialità / Retribuzioni lorde (2)/(1) | 5,7 | 6,6 | 6,3 | 6,2 |
| <i>Valori assoluti (euro)</i> | | | | |
| 8. Retribuzione pro-capite (1)/(3) | 29.712 | 31.506 | 31.825 | 30.999 |
| - di cui Premialità pro-capite (2)/(3) | 1.693 | 2.089 | 2.005 | 1.927 |

Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

(segue) **Appendice A.** Premialità, retribuzioni lorde e personale Full Time Equivalent (FTE)
per tipologia di amministrazione analizzata. *Personale non dirigente*

| | 2017 | 2018 | 2019 | Media 2017-19 |
|------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Agenzie Fiscali | | | | |
| <i>Valori assoluti (euro e numero di dipendenti)</i> | | | | |
| 1. Retribuzioni lorde | 1.828.643.305 | 1.808.387.883 | 1.904.108.546 | 1.847.046.578 |
| 2. di cui Premialità | 216.096.985 | 166.215.781 | 258.849.351 | 213.720.706 |
| 3. Personale Full Time Equivalent (FTE) | 48.982 | 47.214 | 45.074 | 47.090 |
| <i>Incidenze %</i> | | | | |
| 4. Premialità / Retribuzioni lorde (2)/(1) | 11,8 | 9,2 | 13,6 | 11,6 |
| <i>Valori assoluti (euro)</i> | | | | |
| 8. Retribuzione pro-capite (1)/(3) | 37.333 | 38.302 | 42.244 | 39.224 |
| - di cui Premialità pro-capite (2)/(3) | 4.412 | 3.520 | 5.743 | 4.539 |
| Enti pubblici non economici | | | | |
| <i>Valori assoluti (euro e numero di dipendenti)</i> | | | | |
| 1. Retribuzioni lorde | 1.471.841.471 | 1.559.522.908 | 1.578.995.397 | 1.536.786.592 |
| 2. di cui Premialità | 212.883.256 | 211.443.885 | 193.634.869 | 205.987.337 |
| 3. Personale Full Time Equivalent (FTE) | 37.325 | 38.146 | 38.052 | 37.841 |
| <i>Incidenze %</i> | | | | |
| 4. Premialità / Retribuzioni lorde (2)/(1) | 14,5 | 13,6 | 12,3 | 13,4 |
| <i>Valori assoluti (euro)</i> | | | | |
| 8. Retribuzione pro-capite (1)/(3) | 39.433 | 40.883 | 41.495 | 40.612 |
| - di cui Premialità pro-capite (2)/(3) | 5.704 | 5.543 | 5.089 | 5.444 |
| Università e Ricerca | | | | |
| <i>Valori assoluti (euro e numero di dipendenti)</i> | | | | |
| 1. Retribuzioni lorde | 1.584.270.921 | 1.658.977.723 | 1.663.322.910 | 1.635.523.851 |
| 2. di cui Premialità | 31.935.769 | 30.454.799 | 34.261.652 | 32.217.407 |
| 3. Personale Full Time Equivalent (FTE) | 53.696 | 53.466 | 53.923 | 53.695 |
| <i>Incidenze %</i> | | | | |
| 4. Premialità / Retribuzioni lorde (2)/(1) | 2,0 | 1,8 | 2,1 | 2,0 |
| <i>Valori assoluti (euro)</i> | | | | |
| 8. Retribuzione pro-capite (1)/(3) | 29.505 | 31.029 | 30.846 | 30.460 |
| - di cui Premialità pro-capite (2)/(3) | 595 | 570 | 635 | 600 |

Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Appendice B. Premialità, accessorio, retribuzioni lorde e personale Full Time Equivalent (FTE) nelle Funzioni locali.
Personale non dirigente, dettaglio per tipologia di amministrazione, valori annuali e media triennio 2017-19

| | 2017 | 2018 | 2019 | Media 2017-19 |
|------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Comuni | | | | |
| <i>Valori assoluti (euro e numero di dipendenti)</i> | | | | |
| 1. Retribuzioni lorde | 8.538.431.569 | 8.683.425.814 | 8.500.546.830 | 8.574.134.738 |
| 2. Accessorio complessivo | 1.541.575.349 | 1.581.984.248 | 1.623.312.791 | 1.582.290.796 |
| 3. di cui Premialità | 388.740.090 | 363.209.028 | 385.352.540 | 379.100.553 |
| 4. Personale Full Time Equivalent (FTE) | 308.470 | 298.307 | 299.154 | 301.977 |
| <i>Incidenze %</i> | | | | |
| 5. Accessorio / Retribuzioni lorde (2) / (1) | 18,1 | 18,2 | 19,1 | 18,5 |
| 6. Premialità / Retribuzioni lorde (3) / (1) | 4,6 | 4,2 | 4,5 | 4,4 |
| 7. Premialità / Accessorio (3) / (2) | 25,2 | 23,0 | 23,7 | 24,0 |
| <i>Valori assoluti (euro)</i> | | | | |
| 8. Retribuzione pro-capite (1) / (4) | 27.680 | 29.109 | 28.415 | 28.393 |
| - di cui Accessorio pro-capite (2) / (4) | 4.997 | 5.303 | 5.426 | 5.240 |
| - di cui Premialità pro-capite (3) / (4) | 1.260 | 1.218 | 1.288 | 1.255 |
| Regioni | | | | |
| <i>Valori assoluti (euro e numero di dipendenti)</i> | | | | |
| 1. Retribuzioni lorde | 1.184.895.969 | 1.257.268.747 | 1.288.990.485 | 1.243.718.400 |
| 2. Accessorio complessivo | 292.958.124 | 300.716.960 | 330.757.859 | 308.144.315 |
| 3. di cui Premialità | 122.596.818 | 126.599.655 | 152.024.085 | 133.740.186 |
| 4. Personale Full Time Equivalent (FTE) | 35.437 | 35.826 | 36.240 | 35.835 |
| <i>Incidenze %</i> | | | | |
| 5. Accessorio / Retribuzioni lorde (2) / (1) | 24,7 | 23,9 | 25,7 | 24,8 |
| 6. Premialità / Retribuzioni lorde (3) / (1) | 10,3 | 10,1 | 11,8 | 10,8 |
| 7. Premialità / Accessorio (3) / (2) | 41,8 | 42,1 | 46,0 | 43,4 |
| <i>Valori assoluti (euro)</i> | | | | |
| 8. Retribuzione pro-capite (1) / (4) | 33.437 | 35.094 | 35.568 | 34.707 |
| - di cui Accessorio pro-capite (2) / (4) | 8.267 | 8.394 | 9.127 | 8.599 |
| - di cui Premialità pro-capite (3) / (4) | 3.460 | 3.534 | 4.195 | 3.732 |

Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

(segue) **Appendice B.** Premialità, accessorio, retribuzioni lorde e personale Full Time Equivalent (FTE) nelle Funzioni locali.
Personale non dirigente, dettaglio per tipologia di amministrazione, valori annuali e media triennio 2017-19

| | 2017 | 2018 | 2019 | Media 2017-19 |
|------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|---------------|
| Province | | | | |
| <i>Valori assoluti (euro e numero di dipendenti)</i> | | | | |
| 1. Retribuzioni lorde | 525.866.636 | 507.836.303 | 455.888.643 | 496.530.527 |
| 2. Accessorio complessivo | 78.486.807 | 79.004.104 | 76.429.756 | 77.973.556 |
| 3. di cui Premialità | 26.722.448 | 29.036.330 | 28.613.684 | 28.124.154 |
| 4. Personale Full Time Equivalent (FTE) | 19.169 | 17.285 | 15.383 | 17.279 |
| <i>Incidenze %</i> | | | | |
| 5. Accessorio / Retribuzioni lorde (2)/(1) | 14,9 | 15,6 | 16,8 | 15,7 |
| 6. Premialità / Retribuzioni lorde (3)/(1) | 5,1 | 5,7 | 6,3 | 5,7 |
| 7. Premialità / Accessorio (3)/(2) | 34,0 | 36,8 | 37,4 | 36,1 |
| <i>Valori assoluti (euro)</i> | | | | |
| 8. Retribuzione pro-capite (1)/(4) | 27.433 | 29.380 | 29.636 | 28.736 |
| - di cui Accessorio pro-capite (2)/(4) | 4.094 | 4.571 | 4.969 | 4.513 |
| - di cui Premialità pro-capite (3)/(4) | 1.394 | 1.680 | 1.860 | 1.628 |
| Città Metropolitane | | | | |
| <i>Valori assoluti (euro e numero di dipendenti)</i> | | | | |
| 1. Retribuzioni lorde | 285.396.356 | 278.693.605 | 257.874.311 | 273.988.091 |
| 2. Accessorio complessivo | 48.818.591 | 50.133.120 | 47.844.675 | 48.932.129 |
| 3. di cui Premialità | 21.191.089 | 23.767.327 | 22.382.326 | 22.446.914 |
| 4. Personale Full Time Equivalent (FTE) | 9.901 | 8.890 | 8.110 | 8.967 |
| <i>Incidenze %</i> | | | | |
| 5. Accessorio / Retribuzioni lorde (2)/(1) | 17,1 | 18,0 | 18,6 | 17,9 |
| 6. Premialità / Retribuzioni lorde (3)/(1) | 7,4 | 8,5 | 8,7 | 8,2 |
| 7. Premialità / Accessorio (3)/(2) | 43,4 | 47,4 | 46,8 | 45,9 |
| <i>Valori assoluti (euro)</i> | | | | |
| 8. Retribuzione pro-capite (1)/(4) | 28.825 | 31.350 | 31.797 | 30.555 |
| - di cui Accessorio pro-capite (2)/(4) | 4.931 | 5.639 | 5.899 | 5.457 |
| - di cui Premialità pro-capite (3)/(4) | 2.140 | 2.674 | 2.760 | 2.503 |

Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

(segue) **Appendice B.** Premialità, accessorio, retribuzioni lorde e personale Full Time Equivalent (FTE) nelle Funzioni locali.
Personale non dirigente, dettaglio per tipologia di amministrazione, valori annuali e media triennio 2017-19

| | 2017 | 2018 | 2019 | Media 2017-19 |
|------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|---------------|
| Unioni di Comuni | | | | |
| <i>Valori assoluti (euro e numero di dipendenti)</i> | | | | |
| 1. Retribuzioni lorde | 173.198.897 | 191.465.333 | 190.056.307 | 184.906.846 |
| 2. Accessorio complessivo | 35.467.743 | 37.212.122 | 38.403.229 | 37.027.698 |
| 3. di cui Premialità | 8.438.901 | 9.342.709 | 10.039.249 | 9.273.620 |
| 4. Personale Full Time Equivalent (FTE) | 6.083 | 6.402 | 6.354 | 6.280 |
| <i>Incidenze %</i> | | | | |
| 5. Accessorio / Retribuzioni lorde (2)/(1) | 20,5 | 19,4 | 20,2 | 20,0 |
| 6. Premialità / Retribuzioni lorde (3)/(1) | 4,9 | 4,9 | 5,3 | 5,0 |
| 7. Premialità / Accessorio (3)/(2) | 23,8 | 25,1 | 26,1 | 25,0 |
| <i>Valori assoluti (euro)</i> | | | | |
| 8. Retribuzione pro-capite (1)/(4) | 28.474 | 29.907 | 29.911 | 29.446 |
| - di cui Accessorio pro-capite (2)/(4) | 5.831 | 5.813 | 6.044 | 5.896 |
| - di cui Premialità pro-capite (3)/(4) | 1.387 | 1.459 | 1.580 | 1.477 |
| C.C.I.A.A. | | | | |
| <i>Valori assoluti (euro e numero di dipendenti)</i> | | | | |
| 1. Retribuzioni lorde | 147.566.811 | 145.730.199 | 137.622.073 | 143.639.694 |
| 2. Accessorio complessivo | 34.318.718 | 30.886.573 | 30.431.048 | 31.878.780 |
| 3. di cui Premialità | 18.001.216 | 16.424.679 | 15.759.940 | 16.728.612 |
| 4. Personale Full Time Equivalent (FTE) | 4.698 | 4.473 | 4.207 | 4.459 |
| <i>Incidenze %</i> | | | | |
| 5. Accessorio / Retribuzioni lorde (2)/(1) | 23,3 | 21,2 | 22,1 | 22,2 |
| 6. Premialità / Retribuzioni lorde (3)/(1) | 12,2 | 11,3 | 11,5 | 11,6 |
| 7. Premialità / Accessorio (3)/(2) | 52,5 | 53,2 | 51,8 | 52,5 |
| <i>Valori assoluti (euro)</i> | | | | |
| 8. Retribuzione pro-capite (1)/(4) | 31.412 | 32.581 | 32.709 | 32.211 |
| - di cui Accessorio pro-capite (2)/(4) | 7.305 | 6.905 | 7.233 | 7.149 |
| - di cui Premialità pro-capite (3)/(4) | 3.832 | 3.672 | 3.746 | 3.751 |

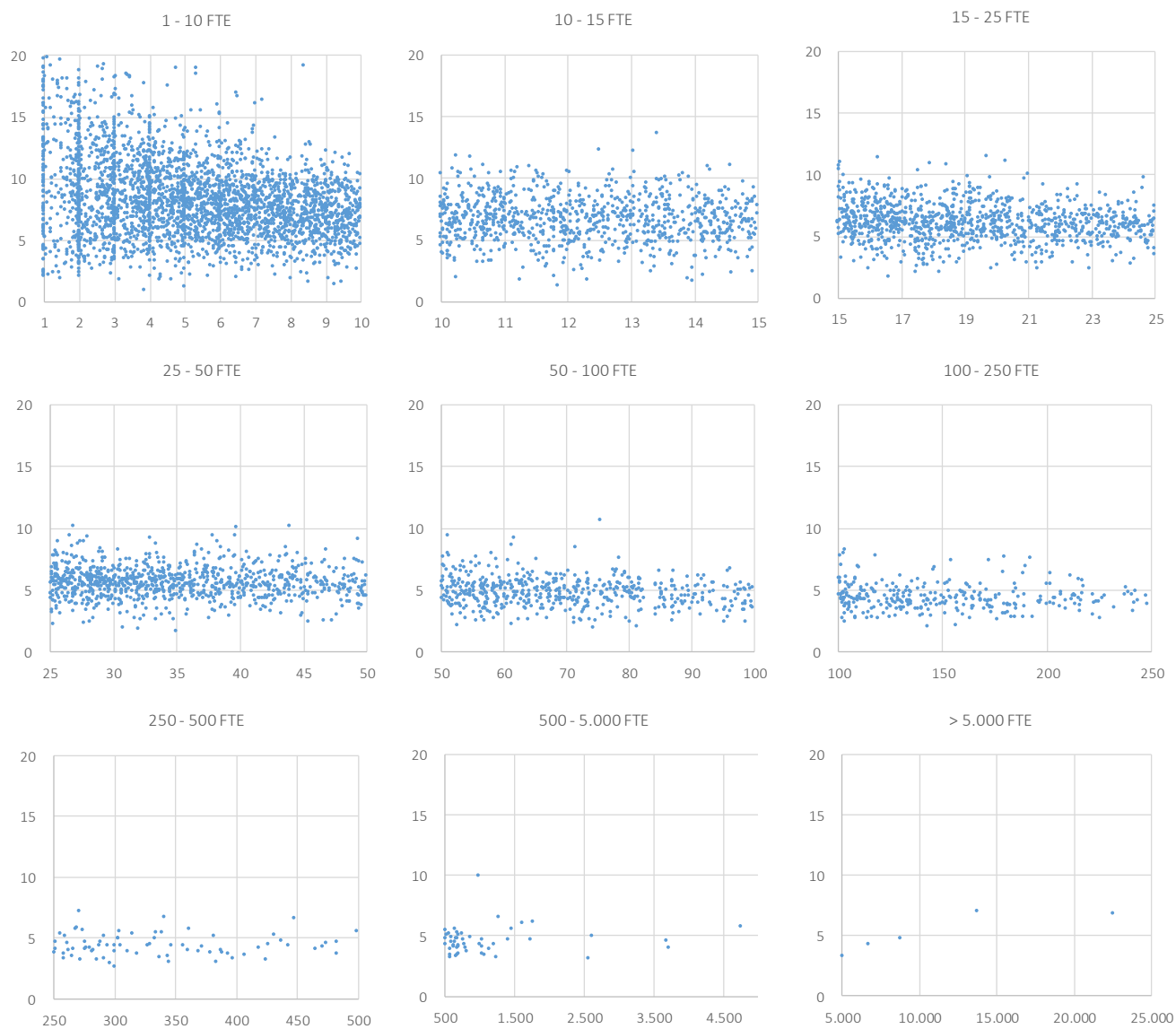
Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

(segue) **Appendice B.** Premialità, accessorio, retribuzioni lorde e personale Full Time Equivalent (FTE) nelle Funzioni locali.
Personale non dirigente, dettaglio per tipologia di amministrazione, valori annuali e media triennio 2017-19

| | 2017 | 2018 | 2019 | Media 2017-19 |
|------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|---------------|
| Ex Ipab | | | | |
| <i>Valori assoluti (euro e numero di dipendenti)</i> | | | | |
| 1. Retribuzioni lorde | 131.243.649 | 139.098.875 | 141.153.768 | 137.165.431 |
| 2. Accessorio complessivo | 21.739.749 | 21.681.644 | 21.559.546 | 21.660.313 |
| 3. di cui Premialità | 4.265.609 | 3.872.047 | 3.825.148 | 3.987.601 |
| 4. Personale Full Time Equivalent (FTE) | 5.236 | 5.286 | 5.403 | 5.308 |
| <i>Incidenze %</i> | | | | |
| 5. Accessorio / Retribuzioni lorde (2)/(1) | 16,6 | 15,6 | 15,3 | 15,8 |
| 6. Premialità / Retribuzioni lorde (3)/(1) | 3,3 | 2,8 | 2,7 | 2,9 |
| 7. Premialità / Accessorio (3)/(2) | 19,6 | 17,9 | 17,7 | 18,4 |
| <i>Valori assoluti (euro)</i> | | | | |
| 8. Retribuzione pro-capite (1)/(4) | 25.066 | 26.316 | 26.126 | 25.841 |
| - di cui Accessorio pro-capite (2)/(4) | 4.152 | 4.102 | 3.990 | 4.081 |
| - di cui Premialità pro-capite (3)/(4) | 815 | 733 | 708 | 751 |
| Restanti amministrazioni CCNL Funzioni Locali | | | | |
| <i>Valori assoluti (euro e numero di dipendenti)</i> | | | | |
| 1. Retribuzioni lorde | 279.978.214 | 293.796.844 | 305.060.158 | 292.945.072 |
| 2. Accessorio complessivo | 59.863.161 | 61.071.489 | 63.745.444 | 61.560.032 |
| 3. di cui Premialità | 22.833.145 | 23.350.334 | 24.738.598 | 23.640.692 |
| 4. Personale Full Time Equivalent (FTE) | 9.115 | 9.069 | 9.600 | 9.261 |
| <i>Incidenze %</i> | | | | |
| 5. Accessorio / Retribuzioni lorde (2)/(1) | 21,4 | 20,8 | 20,9 | 21,0 |
| 6. Premialità / Retribuzioni lorde (3)/(1) | 8,2 | 7,9 | 8,1 | 8,1 |
| 7. Premialità / Accessorio (3)/(2) | 38,1 | 38,2 | 38,8 | 38,4 |
| <i>Valori assoluti (euro)</i> | | | | |
| 8. Retribuzione pro-capite (1)/(4) | 30.716 | 32.395 | 31.777 | 31.631 |
| - di cui Accessorio pro-capite (2)/(4) | 6.567 | 6.734 | 6.640 | 6.647 |
| - di cui Premialità pro-capite (3)/(4) | 2.505 | 2.575 | 2.577 | 2.553 |

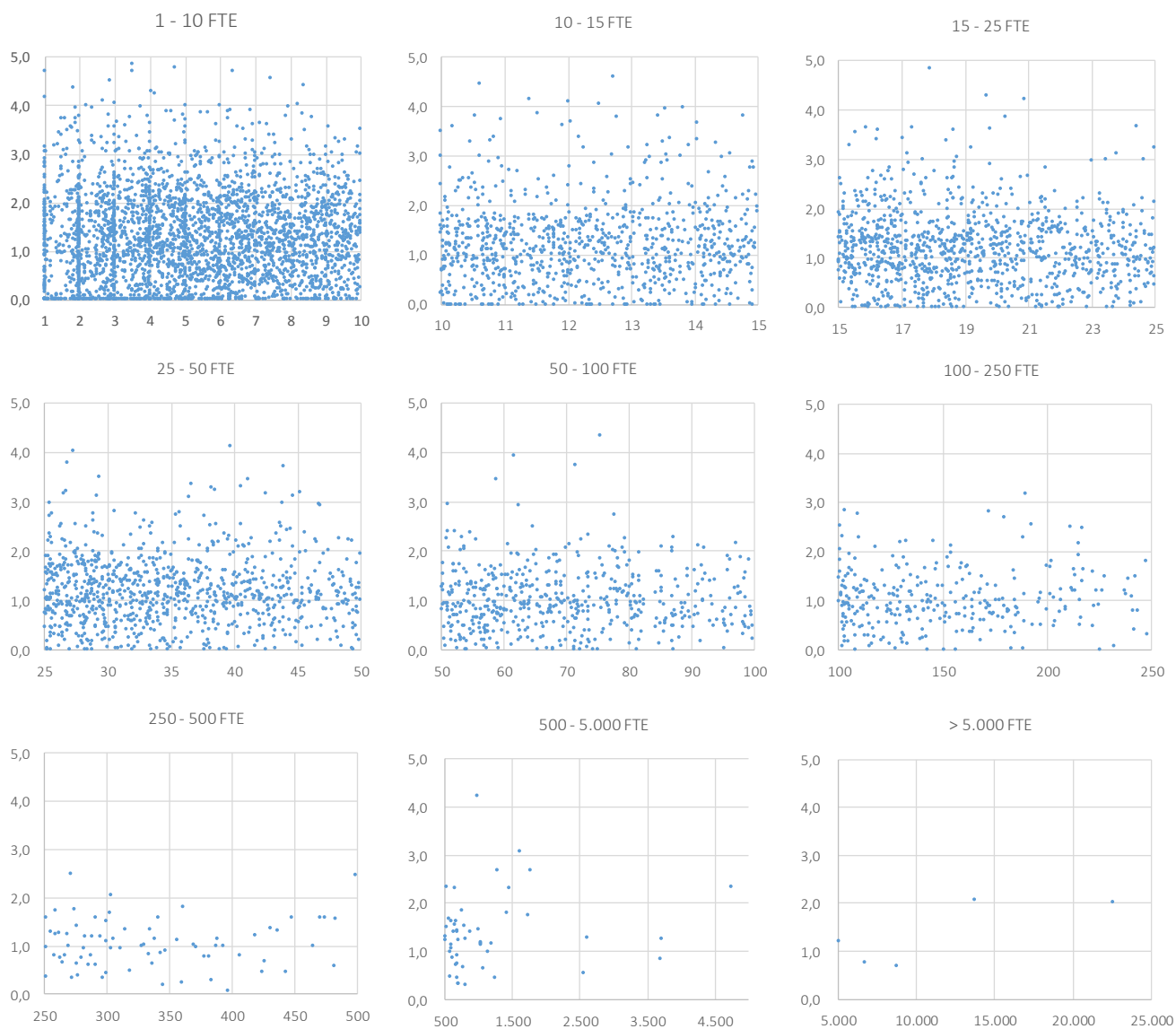
Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Appendice C. Comuni: accessorio pro-capite (asse delle ordinate) per dimensione di organico (asse delle ascisse)
Euro annui, media 2017-2019, asse delle ordinate espresso in migliaia di euro



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Appendice D. Comuni: retribuzione premiale pro-capite (asse delle ordinate) per dimensione di organico (asse delle ascisse). *Euro annui, media 2017-2019, asse delle ordinate espresso in migliaia di euro*



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Appendice E - *L'evoluzione normativa della retribuzione premiale nel rapporto di lavoro alla dipendenza della Pubblica Amministrazione*

L'esordio della normativa inerente al rapporto di lavoro alla dipendenza della Pubblica Amministrazione, stante la natura pubblica del datore di lavoro ed il conseguente esercizio di poteri pubblici espletati dal pubblico dipendente, è connaturato da significativi elementi di specialità contrapposti al complesso di regole applicate in ambito privatistico.

La prima fonte organica che disciplina la materia è contenuta nel D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, "*Statuto degli impiegati civili dello Stato*"; il dipendente pubblico è legato all'amministrazione di appartenenza con un rapporto di specialità in cui non è contemplata alcuna fonte di natura contrattuale, collettiva o individuale.

L'entrata in vigore dello Statuto dei lavoratori, ad opera della Legge 20 maggio 1970, n. 300, costituisce l'impulso per le organizzazioni sindacali ad inserirsi anche nel comparto pubblico con gli istituti tipici del rapporto di lavoro privatistico. Con la Legge 29 marzo 1983, n. 93, "*Legge quadro sul pubblico impiego*", la contrattazione collettiva opera nell'ambito del rapporto alla dipendenza della Pubblica Amministrazione.

Negli anni novanta nell'ambito pubblico vengono introdotti gli strumenti propri del settore privato, quali: l'orientamento al risultato e la nuova prospettiva che - nel rapporto intercorrente tra la Pubblica Amministrazione ed il cittadino - in un'ottica orientata al miglioramento dei servizi, rilegge quest'ultimo come "cliente".

In tale contesto l'ordinamento - con le Leggi 8 giugno 1990, n. 142 e 7 agosto 1990 n. 241 - fa propri i criteri dell'economicità, efficienza e pubblicità, i quali si impongono ad orientare l'azione della Pubblica Amministrazione.

Il Decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, intervenuto in tema di "*Razionalizzazione dell'organizzazione delle Amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego*", introduce ad una nuova concezione di "Pubblica Amministrazione" e, conseguentemente, di pubblico impiego, in cui l'azione pubblica è finalizzata all'accrescimento dell'efficienza dell'azione, alla razionalizzazione dei costi del lavoro ed alla graduale omogeneizzazione della disciplina del lavoro pubblico con quella del lavoro privato. In una prima fase il rapporto di dipendenza al servizio della Pubblica Amministrazione - con la sola esclusione di alcune categorie di dipendenti - è soggetto alle disposizioni del Codice Civile ed alle norme aventi ad oggetto il rapporto di lavoro subordinato nell'impresa "in quanto compatibili con la specialità del rapporto" ed è regolamentato dai contratti collettivi e individuali.

La seconda fase del processo di privatizzazione del pubblico impiego vede il succedersi di una serie di atti normativi destinati a confluire nel Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" ossia il Testo Unico del Pubblico Impiego (Tupi).

Tale testo normativo ha subito una serie di modifiche nel tempo. L'innovazione più significativa in termini di valorizzazione della componente premiale della retribuzione è introdotta dal Decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*". Con tale norma si introduce il ciclo della performance, che comprende metodologie, strumenti e criteri per misurare, valutare e premiare la performance, la riforma della contrattazione e la selettività nell'attribuzione della retribuzione premiale.

Il comma 3 dell'articolo 45 del Tupi, così come modificato, recita che "*I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:*

a) alla performance individuale;

b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;

...omissis..."

Il successivo comma 3-bis dispone che *“Per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, sono destinate, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.*

4. I dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori.

...omissis”.

L'innovazione generata dal decreto legislativo n. 150/2009, sulla base di principi contenuti nella legge 7 agosto 2015, n. 124 recante *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*, è stata oggetto di ulteriori modifiche e integrazioni a seguito del recepimento dei predetti principi operata con il Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, con particolare riferimento al sistema di valutazione dei dipendenti pubblici.

La cornice fin qui delineata è fortemente influenzata anche dal complesso di norme introdotte per il contenimento della spesa di personale. A tale fine, difatti, il legislatore con il decreto legge n. 78/2010, come modificato dalle successive leggi di bilancio, oltre ad intervenire introducendo il blocco del *turn over*, i tetti retributivi massimi, e il blocco degli automatismi e degli scatti stipendiali, ha previsto un limite finanziario alle risorse da destinare al trattamento economico accessorio del personale, ivi incluso quello con qualifica dirigenziale.

A partire dall'anno 2017 l'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017 dispone che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. Contestualmente l'articolo 1, comma 236, della legge n. 208/2015 è abrogato (taglio dei fondi in relazione al personale cessato).

Da ultimo, rileva la modifica apportata dall'articolo 33, comma 2, del decreto legge n. 34/2019 a mezzo del quale il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del Decreto legislativo n. 75/2017, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.