CORTE DEI CONTI

SEZIONE REGIONALE DI CONTROLLO PER LA LOMBARDIA

composta dai magistrati:

Antonio Buccarelli	Presidente
Mauro Bonaretti	Consigliere
Vittoria Cerasi	Consigliere
Maura Carta	Consigliere
Antonella Petrocelli	Consigliere
Rita Gasparo	Primo referendario
Francesco Liguori	Primo referendario (relatore)
Adriana Caroselli	Primo referendario
Francesco Testi	Primo referendario
Iole Genua	Referendario

nell'adunanza del 21 ottobre 2026 ha assunto la seguente

D E L I B E R A Z I O N E

sulla richiesta di parere del Comune di Arcore (MB)

VISTO l'articolo 2 della legge 7 gennaio 2026, n. 1;

VISTA la richiesta di parere del sindaco di Arcore (SC_LOM - 0016874 - I - 7/10/2026);

VISTA l'ordinanza n. 341 dell'8 ottobre 2026, con la quale il Presidente della Sezione ha disposto la trattazione della richiesta di parere nell'odierna adunanza;

UDITO il relatore, primo referendario Francesco Liguori;

P R E M E S S O

Il sindaco di Arcore ha presentato una richiesta di orientamento interpretativo in merito al rapporto tra gli incentivi per le funzioni tecniche e il sistema di misurazione

e valutazione della *performance*. Dopo aver richiamato, senza prospettare soluzioni proprie, il decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, e il CCNL del comparto Funzioni locali, chiede di conoscere:

1. se gli incentivi per funzioni tecniche possano essere riconosciuti anche ai dipendenti che, nell'ambito della performance individuale, hanno quale obiettivo il medesimo intervento e/o la medesima opera pubblica;
2. se il medesimo dipendente possa legittimamente percepire sia l'incentivo per funzioni tecniche sia il premio correlato alla performance individuale riferiti alla stessa opera pubblica;
3. se la cumulabilità dei due istituti sia subordinata alla sussistenza di differenti presupposti e finalità retributive, tali da escludere una duplicazione di compensi per le medesime attività;
4. qualora il cumulo sia ammesso, se risulti necessario che gli obiettivi e gli indicatori utilizzati ai fini della valutazione della performance individuale siano distinti e autonomi rispetto alle attività e agli indicatori già considerati dal regolamento comunale per il riconoscimento degli incentivi per le funzioni tecniche;
5. qualora il dipendente percepisca incentivi per funzioni tecniche riferiti alla stessa attività o al medesimo progetto, se il premio di performance debba essere riproporzionato tenendo conto dell'incentivo attribuito, al fine di garantire la corretta differenziazione dei compensi accessori ed evitare sovrapposizioni retributive […]

CONSIDERATO

1. I quesiti investono il rapporto tra due istituti retributivi di fonte e finalità diverse: l'incentivo per le funzioni tecniche, previsto dalla legge, e il premio correlato alla *performance* individuale, rimesso alla contrattazione collettiva.

L'incentivo, oggi disciplinato dall'articolo 45 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, ha natura retributiva e deroga al principio di onnicomprensività del trattamento economico, e per questo è ammesso solo per attività tassativamente individuate ed è subordinato all'accertamento dell'effettivo svolgimento delle stesse (cfr. il comunicato del presidente dell'ANAC del 7 maggio 2025).

Il premio correlato alla *performance* individuale trova invece la propria fonte nel ciclo della *performance* disciplinato dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e nell'articolo 45, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, secondo cui i

contratti collettivi definiscono i trattamenti accessori collegati alla *performance* individuale e organizzativa. Il suo presupposto è il conseguimento degli obiettivi assegnati nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione e il contributo individuale al funzionamento dell'organizzazione. Le relative risorse affluiscono al fondo per le risorse decentrate e sono distinte da quelle dell'articolo 45 del codice dei contratti pubblici.

I due istituti hanno quindi presupposti, finalità e fonti di finanziamento differenti: il primo remunera lo svolgimento di specifiche funzioni tecniche connesse a un singolo progetto, il secondo il raggiungimento di obiettivi.

2. Sulla possibilità che i due trattamenti coesistano, con regole di correlazione definite in sede di contrattazione decentrata, si è già pronunciata l'ARAN nel 2019 e nel 2025. Con il primo orientamento applicativo (ID 29903), infatti, reso sull'articolo 7 del CCNL del comparto Funzioni locali del 21 maggio 2018, l'Agenzia ha ritenuto che, stante la riserva di regolazione in materia di trattamenti economici riconosciuta dalla legge alla contrattazione collettiva, non sussistano impedimenti a che in sede di contrattazione integrativa siano stabilite regole per definire la correlazione, anche quantitativa, tra i compensi connessi alla *performance*, individuale e collettiva, e quelli previsti da specifiche norme di legge a favore di particolari categorie di personale. Ha aggiunto che il principio enunciato dall'articolo 7, comma 4, lettera j, di quel CCNL con riferimento ai soli titolari di posizione organizzativa, può essere applicato con carattere di generalità anche al personale non titolare, ove condiviso dalle parti in sede decentrata. Con un secondo orientamento applicativo (ID 35075), reso sul CCNL del comparto Funzioni locali del 16 novembre 2022 – la clausola sulla correlazione dell'articolo 7, comma 4, lettera j, del CCNL del 21 maggio 2018 è stata riproposta dall'articolo 7, comma 4, lettera j, del CCNL del 16 novembre 2022 e, da ultimo, dall'articolo 7, comma 4, lettera j, CCNL del comparto Funzioni locali del 23 febbraio 2026, nonché dall'articolo 7, comma 4, lettera j, dell'ipotesi di CCNL del comparto Funzioni locali 2025-2027 firmata il 21 luglio 2026 – l'Agenzia ha confermato che la disciplina contrattuale non prevede forme di incumulabilità tra l'incentivo per funzioni tecniche e altri trattamenti accessori di fonte contrattuale,

quali l'indennità per specifiche responsabilità e la retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione.

3. Alla luce di queste coordinate, l'incentivo per funzioni tecniche spetta al dipendente che abbia concretamente svolto le attività tassativamente indicate nell'allegato I.10 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, in relazione a una specifica procedura, a prescindere dal profilo professionale e dalla circostanza che il medesimo intervento sia oggetto anche di un obiettivo di *performance*. Questa circostanza non è di per sé ostativa alla percezione di entrambi i compensi, che hanno presupposti e fonti distinti e per i quali non sussistono preclusioni di fonte contrattuale. La cumulabilità è tuttavia condizionata a che i due compensi non remunerino la medesima prestazione, circostanza che l'ente locale deve verificare in concreto, in sede di assegnazione degli obiettivi e di valutazione, e non può presumere in astratto.

4. Ne discende che gli obiettivi e gli indicatori della *performance* individuale devono essere distinti da quelli già considerati ai fini dell'incentivo. L'obiettivo, anche se riferito al medesimo intervento, deve riguardare risultati ulteriori rispetto allo svolgimento delle attività tecniche già remunerate dall'incentivo. Occorre inoltre evitare che l'indicatore coincida con elementi già valorizzati dall'articolo 45, comma 3, del codice dei contratti pubblici, che prevede la riduzione delle risorse in caso di incrementi ingiustificati dei tempi o dei costi, per non introdurre una seconda valutazione dello stesso fatto.

5. Infine, il riproporzionamento del premio in funzione dell'incentivo attribuito non è automatico. Ove il sistema di misurazione e valutazione sia strutturato secondo i criteri indicati, il premio remunera prestazioni diverse da quelle incentivate e non richiede riproporzionamenti, che sono necessari solo ove emerga una sovrapposizione concreta tra le attività remunerate. La scelta tra la distinzione degli obiettivi e la correlazione quantitativa tra i compensi è rimessa alla contrattazione integrativa, nei limiti indicati dai richiamati orientamenti applicativi dell'ARAN, e le relative regole devono essere esplicitate nella contrattazione decentrata ovvero, in

mancanza, nel sistema di misurazione e valutazione, nel rispetto dei principi di trasparenza e di collegamento tra compensi accessori e risultati effettivamente conseguiti.

6. Resta ferma la facoltà prevista dall'articolo 45, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36.

P.Q.M.

La Corte dei conti – Sezione regionale di controllo per la Lombardia – esprime come segue il proprio avviso sulla richiesta di parere del Comune di Arcore:

> *Gli incentivi per le funzioni tecniche disciplinati dall'articolo 45 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, e i premi correlati alla performance individuale possono essere corrisposti al medesimo dipendente anche con riferimento alla stessa opera pubblica, purché i due compensi non remunerino la medesima attività; a tal fine, gli obiettivi e gli indicatori di performance devono essere distinti da quelli considerati ai fini dell'incentivo e riferirsi a risultati ulteriori rispetto alle funzioni tecniche già remunerate.*
>
> *Il riproporzionamento del premio in funzione dell'incentivo attribuito non è dovuto in via automatica: la correlazione, anche quantitativa, tra i due compensi è rimessa alla contrattazione integrativa.*
>
> *Resta ferma la facoltà prevista dall'articolo 45, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36.*

L'applicazione dell'esimente della responsabilità ex art. 2 della legge n. 1/2026 è rigorosamente subordinata alla puntuale corrispondenza della fattispecie sulla base della quale il parere viene rilasciato ed alla conformità al medesimo dell'eventuale successiva azione dell'Ente istante.

Così deliberato in Milano nella camera di consiglio del 21 ottobre 2026.

l'Estensore	il Presidente
(Francesco Liguori)	(Antonio Buccarelli)

Depositata in segreteria il 26 ottobre 2026

per il funzionario preposto
al servizio di supporto
(Francesca Perreca)