

COMUNE DI LUCCA

PREINTESA SUI CRITERI GENERALI PER LA DISCIPLINA DELLA INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 70-QUINQUIES, COMMA 1, DEL CCNL 21.5.2018 PERSONALE NON DIRIGENTE

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA
(art. 40, comma 3-sexies, D. Lgs. n. 165/2001 – Circolare RGS n. 25 del 19.7.2012)

A – RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto della preintesa riguardante i criteri generali per la disciplina della “indennità per specifiche responsabilità” prevista dall’art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018 riguardante il personale non dirigente, oltre a contenere le autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge. Illustra inoltre l’articolato del contratto e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, indicando le modalità di finanziamento e utilizzo delle risorse ed i risultati attesi in relazione all’utilizzo del fondo ed all’erogazione delle risorse premiali.

Ciò viene effettuato utilizzando la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell’Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.7.2012.

Modulo 1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa sottoscritta il 12.12.2018	
Periodo temporale di vigenza	Dall’anno 2019	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (deliberazione G.C. n. 336 del 20.11.2018: Presidente: Vice Segretario dott. Graziano Angeli Componenti: dirigenti dott. Lino Paoli e ing. Antonella Giannini Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL/FP, CISL/FPS, UIL/FPL, CSA	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Comune di Lucca	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Disciplina dell’indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018)	
adempimenti procedurale Rispetto dell’iter	Intervento dell’Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori)? Viene richiesta con la presente relazione la certificazione del Collegio dei Revisori in ordine alla disciplina dell’indennità in questione
		Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Parte non pertinente in quanto la presente relazione è rimessa al Collegio dei Revisori al fine di acquisire il parere previsto, ai sensi dell’art. 8, comma 6, del CCNL 21.5.2018 nonché dell’art. 40-bis, comma 1, del d. lgs. n. 165/2001
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della	È stato adottato il Piano della performance previsto dall’art. 10 del d.lgs. 150/2009? SI con deliberazione G.C. n. 218 del 13.7.2018
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’art. 11, comma 2, del d.lgs. 150/2009? SI con deliberazione G.C. n. 97 del 17.4.2018

condizioni e successivi alla contrattazione	retribuzione accessoria	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? SI
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009? SI E' stata validata nel 2018 relativamente alla Performance 2017

A) Illustrazione degli aspetti procedurali

La preintesa oggetto della presente relazione (Allegato 1) è stata raggiunta in data 12 dicembre 2018 al termine delle relazioni sindacali che si sono svolte tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale, iniziate sin dal 6 novembre 2018.

La disciplina si applica, di regola, ai dipendenti di categoria D che non siano titolari di incarichi di posizione organizzativa.

La materia dei "criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1" è oggetto di contrattazione, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera f), del CCNL 21.5.2018.

Le risorse necessarie al pagamento dell'indennità in questione gravano sul Fondo risorse decentrate, secondo quanto previsto dall'art. 68, comma 2, lettera e), del medesimo CCNL. Si precisa al riguardo, come indicato nell'art. 8 della preintesa, che le risorse del Fondo destinate a finanziare le indennità in questione è ricavata dalla scelta organizzativa rappresentata dall'Amministrazione di riduzione del numero delle Posizioni Organizzative operato con deliberazione G.C. n. 310 del 14.11.2017 (Modifiche riguardanti l'assetto della struttura e sue funzioni), scelta peraltro condivisa dalla RSU. In sostanza si sono ridotte n. 3 posizioni organizzative di valore unitario pari a € 9.648, per complessivi € 28.944.

La disciplina, che precedentemente non era applicata nell'ambito del Comune di Lucca, troverà attuazione a decorrere dall'anno 2019, ed è quindi da intendersi ricompresa sin d'ora nel contratto decentrato integrativo periodo 2019/2021 riguardante il personale non dirigente, di cui rappresenta uno "stralcio".

B) Sintesi del contenuto del contratto

La preintesa disciplina l'istituto in questione, riconnettendolo ad una misura organizzativa esplicitata nella individuazione dei cosiddetti "Uffici", così come definiti – in prima applicazione – nella struttura organizzativa da ultimo approvata con deliberazione G.C. n. 410 del 28.12.2018. Tali Uffici - peraltro previsti dall'art. 5 del ROUS come sottoarticolazione delle Unità Organizzative - sono in tutto 14 e prevedono il coordinamento di un gruppo di lavoro, con assunzione di responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici, ovvero di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive, di istruttoria di procedimenti di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità, di conduzione di sistemi relazionali complessi, di preposizione a strutture complesse/strategiche, di rendicontazione di significative risorse economiche, di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione.

Vengono definiti i criteri per la individuazione del soggetto cui sono affidate le responsabilità in questione, che sono, di regola, i dipendenti di categoria D che non risultano incaricati di posizione organizzativa, e vengono altresì indicate le procedure che il dirigente deve seguire per la nomina del soggetto individuato.

Per quanto riguarda il valore economico dell'indennità, la preintesa non può che fare riferimento all'ammontare delle risorse destinate annualmente alla presente finalità secondo l'accordo che viene definito a livello annuale tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale circa l'utilizzo del Fondo risorse decentrate. La preintesa prevede che tale ammontare venga quindi diviso per il numero degli uffici previsti, determinandosi così il valore economico dell'indennità. E' prevista altresì una forma di riduzione dell'indennità nel caso di assenza continuativa prolungata del soggetto individuato, in considerazione del fatto che assenze di rilevante entità non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità con la necessaria assiduità.

Si aggiunge al riguardo che si registra un'intesa di massima con le OO.SS. volta a remunerare ogni indennità con € 2.000 annue lorde, cosicché la parte del Fondo destinata a tale finalità ammonterebbe annualmente a € 28.000. La conferma di tale valore economico avverrà comunque nel momento in cui si procederà all'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse del Fondo.

La preintesa prevede infine, oltre ad una calendarizzazione degli incontri delle delegazioni trattanti finalizzata alla trattazione e definizione di tutti gli istituti previsti dal CCNL 21.5.2018 al fine della sottoscrizione del nuovo contratto integrativo decentrato, che comunque l'attivazione delle Specifiche Responsabilità decorra dall'1.3.2019.

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti, in quanto l'istituto non era precedentemente applicato. La sezione del precedente contratto integrativo sottoscritto il 1° luglio 2014 riguardante la fattispecie (art. 7) è divenuta difatti inapplicabile sin dall'anno 2014, data in cui è entrato in vigore il vigente sistema di valutazione della performance del personale, in attuazione del D. Lgs. n. 150/2009.

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Di seguito viene illustrato nel suo articolato l'accordo oggetto di relazione, di cui alla preintesa costituita dall'Allegato 1.

Art. 1. Finalità

L'articolo fa riferimento alla disposizione contrattuale di riferimento, contenuta nell'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, ed esclude il riconoscimento dell'indennità ai dipendenti di categoria D che risulti incaricato di posizione organizzativa, come esplicitamente indicato nel medesimo art. 70-quinquies.

Art. 2. Concorrenzialità del trattamento economico

L'articolo ammette la cumulabilità con le altre indennità previste dal 2° comma dello stesso art. 70-quinquies (indennità per qualifiche di Ufficiale di Ufficiale elettorale e Di Responsabile dei Tributi, indennità per il personale dell'URP, indennità per il personale addetto ai servizi di stao civile, ecc.), ipotesi peraltro non esplicitamente negata dal CCNL.

Art. 3. Fattispecie

L'articolo individua le fattispecie in questione, riconnettendole ad una misura organizzativa esplicitata nella individuazione dei cosiddetti "Uffici", così come definiti – in prima applicazione – nella struttura organizzativa da ultimo approvata con deliberazione G.C. n. 410 del 28.12.2018. Tali Uffici sono in tutto 14, così individuati:

1. Ufficio acquisizione risorse finanziarie, nell'ambito del Servizio di staff A "Uffici del Sindaco – Servizi per le politiche di indirizzo programmatico", ufficio che comprende le seguenti funzioni:

Finanziamenti Comunitari, Nazionali e Regionali: coordinamento fasi di ricerca, promozione, elaborazione e realizzazione di proposte e progetti; supporto gestione, attuazione e rendicontazione dei relativi progetti. Politiche europee.

2. Ufficio Provveditorato, nell'ambito del Servizio di staff B "Avvocatura Comunale, Centrale Unica di committenza, Programmazione e Controlli", ufficio che comprende le seguenti funzioni :

Approvvigionamento dei beni mobili e di consumo nonché dei servizi di uso generale necessari al funzionamento dell'Ente.

3. Ufficio Procedure di scelta del contraente inerenti le opere e lavori pubblici, sempre nell'ambito del predetto Servizio di staff B, ufficio che comprende le seguenti funzioni:

Consulenza e gestione centralizzata anche ai fini della predisposizione, registrazione ed archiviazione dei contratti. Gestione delle procedure amministrative relative agli appalti e delle correlate piattaforme e banche-dati.

4. Ufficio Consiglio Comunale (art. 18 regolamento Consiglio), nell'ambito del Servizio di staff D "Segreteria Generale e Supporto Organi Collegiali", ufficio che comprende le seguenti funzioni:

Supporto giuridico amministrativo Ufficio Presidenza. Procedimenti e procedure inerenti le attività e le competenze del Consiglio, l'assistenza alla Presidenza nello svolgimento dei compiti attribuiti dalla legge, dallo Statuto e dal regolamento, la segreteria dell'ufficio di presidenza e della Commissione dei Presidenti dei Gruppi consiliari, l'assistenza ai consiglieri e ai gruppi consiliari, il coordinamento dell'attività delle Commissioni, in collaborazione con le rispettive strutture di staff e di segreteria, l'acquisizione dei beni e dei servizi strumentali alle attività del Consiglio. Gestione dei processi deliberativi e decisionali degli organismi consiliari. Nomine e designazioni consiliari. Supporto funzione regolazione generale del comune: Statuto e Regolamento Consiglio. Supporto Segretario generale nelle funzioni di assistenza e consulenza al Consiglio.

5. Ufficio Trattamento economico, nell'ambito del Settore dipartimentale 1 "Servizi Economico-Finanziari", ufficio che comprende le seguenti funzioni:

Gestione degli istituti economici dei dipendenti dell'Ente in relazione ai CCNL per i comparti Enti Locali, Dirigenza, Segretari Comunali. Trattamento giuridico-economico per gli amministratori. Gestione del trattamento previdenziale del personale a tempo indeterminato e determinato.

6. Ufficio Coordinamento del Servizio sociale professionale e del Segretariato Sociale, nell'ambito del Settore dipartimentale 2 "Diritti Sociali, Politiche sociali e Famiglia"

7. Ufficio Supporto alla programmazione, al coordinamento ed al monitoraggio della rete dei servizi socio sanitari e sociali ed alla progettazione dei relativi interventi, sempre nell'ambito del predetto Settore dipartimentale 2

8. Ufficio Conferenza Zonale per la Piana di Lucca – CRED (Centro Risorse Educative e Didattiche), nell'ambito del Settore dipartimentale 4 "Istruzione", ufficio che comprende le seguenti funzioni:

Conferenza Zonale per l'Istruzione della Piana di Lucca: attività di segreteria dell'ufficio di Presidenza e della Conferenza; gestione della sede di Via S. Andrea. Politiche educative. Progettazione e gestione del Piano Educativo Zonale. Coordinamento pedagogico, scolastico e gestionale di ambito comunale e zonale. Progetti di sostegno alla natalità e alla genitorialità e di contrasto alla povertà educativa, finanziata con fondi provenienti da enti terzi. Pianificazione e programmazione della "rete scolastica"

9. Ufficio Manutenzione verde pubblico, nell'ambito del Settore dipartimentale 5 "Lavori Pubblici e Urbanistica", ufficio che comprende le seguenti funzioni:

Interventi di manutenzione delle aree a verde e parchi pubblici attrezzati, compresa la manutenzione del verde pubblico e dei parchi attrezzati delle Mura Urbane. Gestione personale operaio adibito a piccola manutenzione e giardinaggio.

10. Ufficio Supporto giuridico specialistico, sempre nell'ambito del predetto Settore dipartimentale 5, ufficio che comprende le seguenti funzioni:

Supporto giuridico alle attività del Settore. Garante dell'informazione e della partecipazione.

11. Ufficio gestione servizi di emergenza, sempre nell'ambito del predetto Settore dipartimentale 5, ufficio che comprende le seguenti funzioni:

Gestione interventi di emergenza attraverso l'utilizzo di strumenti amministrativi (ordinanze) e contrattuali (reperibilità).

12. Ufficio di Piano, sempre nell'ambito del predetto Settore dipartimentale 5, ufficio che comprende le seguenti funzioni:

Gestione dell'ufficio di Piano per la predisposizione del Piano Operativo in relazione alle varie fasi del procedimento: Avvio, Adozione e Approvazione, garantendone l'efficace funzionamento mediante il coordinamento delle professionalità esterne ed interne all'Ente.

13. Ufficio Stato civile, nell'ambito del Settore dipartimentale 7 "Servizi Demografici, Archivio e Protocollo", ufficio che comprende le seguenti funzioni:

Procedimenti, atti e funzioni in materia di stato civile, loro registrazione/aggiornamento secondo il DPR n. 396/2000. Archivi di stato civile. Celebrazioni di matrimoni civili. Separazioni coniugali, Divorzi e Tutele. Giuramenti di cittadinanza. Unioni civili. Polizia mortuaria.

14. Ufficio Fiere e Mercati, nell'ambito del Settore dipartimentale 8 "Servizi alle Imprese, Edilizia e Patrimonio", ufficio che comprende le seguenti funzioni:

Attività di pianificazione e gestione dei mercati, delle fiere tradizionali, promozionali, specializzate e delle manifestazioni commerciali a carattere straordinario. Gestione ordinaria delle strutture comunali di mercato, rilascio autorizzazioni e ricezione delle segnalazioni certificate di inizio attività per commercio su area pubblica su posteggio ed in forma itinerante ed attività connesse a quanto sopra (presenze, anzianità, graduatorie).

E' prevista una disposizione di salvaguardia che prevede, nel caso in cui uno degli uffici sia attribuito ad interim al Responsabile di posizione organizzativa, che nessun compenso a tale titolo venga riconosciuto.

Art. 4. Finanziamento delle specifiche responsabilità

L'articolo prevede che le risorse necessarie al pagamento dell'indennità in questione gravino sul Fondo risorse decentrate, secondo quanto previsto dall'art. 68, comma 2, lettera e), del CCNL 21.5.2018.

Prevede inoltre che l'ammontare delle risorse necessarie alla presente finalità sia conseguenza dell'accordo annuale tra delegazione trattante di parte pubblica e delegazione trattante di parte sindacale inerente i criteri di ripartizione delle risorse del predetto Fondo tra le diverse modalità di utilizzo e che eventuali economie realizzate, a qualsiasi titolo, nell'anno di riferimento rientrino nelle disponibilità di detto Fondo dello stesso anno per essere reimpiegate in altre finalità, nel rispetto delle disposizioni contrattuali.

Art. 5. Criteri

L'indennità in questione, essendo legata agli uffici come individuati al precedente art. 3, è assegnata di regola ai dipendenti di categoria D che non abbiano incarichi di posizione organizzativa. E' previsto, in via residuale, che essa possa essere assegnata anche a dipendenti di categoria C e B, ma sempre nel rispetto delle prestazioni contrattualmente esigibili. L'individuazione del soggetto cui conferire l'indennità deriva sempre, comunque, da una valutazione comparativa e motivata rispetto ai soggetti presenti nei settori/servizi.

E' previsto anche il caso di una riduzione dell'indennità nel caso di assenze del servizio significative, e sono previsti i criteri per la revoca.

Art. 6. Valori economici

L'articolo riconnette il valore economico delle indennità al rapporto tra le risorse del Fondo risorse decentrate dedicate a tale titolo nell'anno e il numero degli Uffici, detratti ovviamente quelli coperti *ad interim* dalla Posizione Organizzativa.

Art. 7. Procedure di individuazione

La competenza ad individuare i dipendenti cui assegnare le indennità è del dirigente, che provvede con apposito atto, nel rispetto dei criteri di cui all'art. 5.

Al fine di evitare decorrenze retroattive, si specifica che in assenza di tale atto non è possibile attribuire alcun compenso a consuntivo a tale titolo.

Art. 8. Norma di prima applicazione

L'articolo ribadisce che le risorse del Fondo dedicate a tale finalità è ricavata dalla scelta condivisa tra Amministrazione e OO.SS. di ridurre il numero delle posizioni organizzative operata e formalizzata con la deliberazione G.C. n. 310/2017.

In sostanza si sono ridotte n. 3 posizioni organizzative di valore unitario pari a € 9.648, per complessivi € 28.944, e le risorse dedicate alle indennità di responsabilità, secondo l'intesa di massima già raggiunta, ammontano a € 28.000.

Si ribadisce altresì che l'individuazione degli Uffici cui riconnettere le indennità sono quelli individuati nella struttura organizzativa, come riepilogati nel commento di cui all'art. 3.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Si rimanda integralmente a quanto già detto nella sezione A.

C) effetti abrogativi impliciti:

Non si determinano effetti abrogativi impliciti. Vedasi precedente Modulo 1, lettera C).

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità:

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto:

- a) le indennità sono in numero limitato (n. 14) rispetto ai dipendenti potenzialmente destinatari (n. 116 di categoria D, al netto dei titolari di posizione organizzativa);
- b) le indennità saranno assegnate al personale che si assume la specifica responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici, ovvero di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive, di istruttoria di procedimenti di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità, di conduzione di sistemi relazionali complessi, di preposizione a strutture complesse/strategiche, di rendicontazione di significative risorse economiche, di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
- c) l'individuazione del soggetto cui affidare la responsabilità avviene con valutazione comparativa effettuata dal dirigente;
- d) è prevista la revoca dell'indennità nel caso di inadempienze accertate, di assenze prolungate o di provvedimenti disciplinari di rilevanza.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Parte non pertinente.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla attuazione della misura organizzativa introdotta con il contratto ci si attende una maggiore valorizzazione del personale ed una maggiore diffusione delle responsabilità nella struttura, con la creazione di posizioni intermedie tra le posizioni organizzative ed il restante personale opportunamente valorizzate ed in grado di determinare un valore aggiunto in termini di efficienza ed efficacia.

B – RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Parte non pertinente.

Tutte le implicazioni e valutazioni in ordine alle risorse del Fondo risorse decentrate destinate alle specifiche responsabilità sono già state evidenziate nella sezione A – Relazione Illustrativa.

Lucca, li

Il dirigente
dott. Lino Paoli