

## COMUNE DI LUCCA

### PREINTESA SU CORRELAZIONE TRA COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

#### 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 la correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e la retribuzione di risultato degli incaricati dell'Area delle Posizioni Organizzative, così come previsto dall'art. 7, comma 4, lettera j), 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*

<b>Data di sottoscrizione</b>	Preintesa sottoscritta il 9.5.2019	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Dall'anno 2019, con efficacia a far data dalla prossima attribuzione degli incarichi di Posizione Organizzativa	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	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	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale cui è assegnato l'incarico di posizione organizzativa (personale non dirigente del Comune di Lucca)	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e retribuzione di risultato degli incaricati dell'Area delle Posizioni Organizzative (art. 7, comma 4, lettera j), del CCNL 21.5.2018)	
<b>adempimenti procedurali</b> <b>Rispetto dell'iter</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	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 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
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? <b>SI</b> il Piano della performance riferito all'anno 2018 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 218 del 13.7.2018. Il Piano relativo all'anno 2019 è in corso di predisposizione

e successivi alla contrattazione	<b>sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. 150/2009? <b>SI</b> con deliberazione G.C. n. 58 del 26.2.2019
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>SI</b>
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009? <b>SI</b> E' stata validata nel 2018 la Relazione riferita alla Performance del 2017. Stiamo provvedendo per la Performance del 2018

#### A) Illustrazione degli aspetti procedurali

La pretesa oggetto della presente relazione (Allegato 1) è stata raggiunta in data 9.5.2019 al termine delle relazioni sindacali che si sono svolte tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale, sull'intera materia riguardante la nuova disciplina delle Posizioni Organizzative introdotta dal nuovo CCNL 21.5.2018. La prima bozza delle materie oggetto di esame con le Organizzazioni Sindacali, con la suddivisione delle singole materie per relazioni sindacali, è stata portata all'attenzione della delegazione sindacale nell'incontro del 21.12.2018, e anticipata per mail del 19.12.2018 da parte della delegazione datoriale.

E' da sottolineare che con detto nuovo CCNL è stata modificata profondamente la disciplina delle Posizioni Organizzative già esistente nei precedenti CCNL e nel nostro contesto organizzativo così come disciplinato nel Capo X del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi rubricato "Area delle Posizioni Organizzative e delle Alte professionalità".

Di seguito una disamina delle principali novità stabilite dal CCNL 21.5.2018, con i correlati riferimenti contrattuali:

art. 13 "Area delle posizioni organizzative"

- viene in sostanza eliminata la distinzione tra Posizioni Organizzative e Alte professionalità: le seconde sono una tipologia delle prime;
- si stabilisce che tutte le PO, indipendentemente dalla loro naturale scadenza, cessino dal 21.5.2019; potranno essere conferite quelle nuove solo dopo che l'ente abbia approvato una nuova complessiva disciplina, in linea con le nuove indicazioni contrattuali

art. 14 "Conferimento e revoca degli incarichi per le PO"

- cambia il periodo di riferimento degli incarichi: max 3 anni, rinnovabili;
- sono ribaditi i criteri generali di conferimento e i casi di revoca, che noi abbiamo già nel predetto Capo X del ROUS

art. 15 "Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato"

- cambiano gli importi min e max della retribuzione di posizione;
- si impone la graduazione delle PO, sulla base di criteri che tengano conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali, tenendo anche conto delle funzioni delegate e dei poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna (la materia è di confronto sindacale, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 3, lettera e);
- cambia il meccanismo della indennità di risultato: non più ogni PO ha la sua quota di risultato in percentuale, ma una percentuale delle risorse destinate complessivamente alla posizione e al risultato non inferiore al 15% sarà riservata al risultato, introducendosi quindi lo stesso meccanismo già previsto per i dirigenti;
- è prevista una specifica disciplina per gli "incarichi ad interim"

art. 18 "Compensi aggiuntivi ai titolari di PO"

- contiene una disamina completa dei compensi aggiuntivi da poter comunque riconoscere alle PO, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato

art. 67 “Fondo risorse decentrate: costituzione”

- cambia la fonte di finanziamento delle risorse per le PO: dal Fondo risorse decentrate al bilancio;
- comunque le risorse per le PO si vanno a sommare a quelle del Fondo risorse decentrate ai fini del rispetto del tetto al salario accessorio previsto dall’art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017.

La disciplina si completa con quanto previsto dall’art. 7 “Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie”, in particolare ivi si prevede che sia materia di contrattazione quella rappresentata dalla lettera j), ovvero la correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e la retribuzione di risultato degli incaricati dell’Area delle Posizioni Organizzative. Si tratta - secondo il rimando operato dal CCNL all’art. 18, comma 1, lettera h) - dei seguenti compensi:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui all’art. 113 del D. Lgs. 50/2016,
- b) i compensi professionali agli avvocati, previsti dall’art. 9 della l. 114/2014,
- c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per il condono edilizio di cui alla l. 326/2003,
- d) i compensi incentivanti connessi all’attività di recupero evasione dei tributi locali di cui all’art. 3, c. 57, della l. 662/1996 e all’art. 59, c. 1, lett. p), del D. Lgs. 446/1997,
- e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell’art. 12, c.1, lett. b), del d.l. 437/1996 convertito in l. 556/1996, spese del giudizio.

L’oggetto della preintesa che si sottopone al parere di codesto Collegio riguarda appunto tale ultimo aspetto.

Per completezza di esposizione ed al fine di permettere a codesto Collegio di avere una visione della nuova disciplina delle PO, si allega anche il verbale di esito positivo del confronto sui criteri per la graduazione della indennità di posizione delle PO, sempre sottoscritto tra le delegazioni trattanti datoriale e sindacale in data 9.5.2019 (Allegato 2). Trattandosi di materia di confronto e non di accordo, si prescinde dal relazionare sui relativi contenuti in quanto sulla questione non è previsto e richiesto il parere del Collegio, precisando altresì che le materie disciplinate dal verbale non hanno alcun riflesso o implicazione di natura economica né sul bilancio dell’Ente né sul Fondo risorse decentrate del personale. Siamo comunque disponibili ad ogni utile confronto al riguardo, se richiesto da codesto Collegio.

Si conclude rappresentando che allo stato:

- ◆ le Posizioni Organizzative previste nell’Ente (comprendente delle Alte professionalità) sono 31;
- ◆ le risorse complessivamente destinate alla remunerazione della indennità di posizione e di risultato delle PO (comprese le Alte professionalità) ammontano per l’anno 2019 a complessivi € 309.012. Di essi:
  - il 15% è destinato alla indennità di risultato (= € 46.352)
  - l’85% è destinato alla indennità di posizione (= € 262.660)
- ◆ mediamente l’indennità di risultato individuale è di circa € 1.500.

#### B) Sintesi del contenuto del contratto

La preintesa disciplina la correlazione tra l’indennità di risultato delle PO e i compensi che le stesse PO possono percepire in virtù delle specifiche disposizioni di legge rappresentate nella precedente Sezione A), dalla lettera a) alla lettera e).

L’ipotesi è specificatamente prevista dall’art. 7, lettera j), del CCNL 21.5.2018, con la logica e le finalità riportate anche nello specifico parere reso dall’ARAN (CFL44 del 3.4.2019, Allegato 3).

Al riguardo si sono convenuti i corrispondenti abbattimenti della indennità di risultato, definiti in termini percentuali, rispetto a determinate fasce di compensi; le percentuali aumentano con l’aumentare dei compensi riconosciuti, in una logica di proporzionalità.

Gli abbattimenti vengono ridistribuiti tra tutti i restanti incaricati che non beneficiano di specifici compensi per legge, in misura direttamente proporzionale al punteggio ottenuto nella valutazione individuale ai fini della performance.

La nuova regolazione avrà efficacia dalla prossima attribuzione degli incarichi di Posizione Organizzativa.

#### C) Effetti abrogativi impliciti

Viene conseguentemente abrogata la disciplina oggi vigente e contenuta nell’art. 82 del Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi, che era coerente con il CCNL precedente.

Tale disciplina, partendo da una franchigia fissata in € 720, in sostanza prevedeva abbattimenti della indennità di posizione e della indennità di risultato, in funzione dell’importo percepito a titolo di legge speciale.

### **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. Correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e la retribuzione di risultato degli incaricati dell'Area delle Posizioni Organizzative**

L'articolo prevede un abbattimento della indennità di risultato secondo alcune fasce di incentivi per legge percepiti, prevedendo un aumento della % di abbattimento all'aumento del compenso.

In ogni caso, anche per importi rilevanti di incentivi per legge (sopra i 6.000 euro) non viene interamente abbattuta l'indennità di risultato, ma garantita nella misura del 15%.

Si prevede poi che gli abbattimenti vengano ridistribuiti tra tutti i restanti incaricati che non beneficiano di specifici compensi per legge, in misura direttamente proporzionale al punteggio ottenuto nella valutazione individuale ai fini della performance, rispettandosi così la logica e le finalità riportate anche nel parere ARAN allegato.

**Art. 2. Efficacia**

Nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni contrattuali contenute nel CCNL 21.5.2018, la nuova regolazione avrà efficacia dalla prossima attribuzione degli incarichi di Posizione Organizzativa.

**Art. 3. Procedure di sottoscrizione**

L'articolo prevede, nel rispetto della normativa, che la stipula definitiva dell'accordo è soggetta alle previe procedure di controllo e autorizzazione di cui all'art. 40-bis del D. Lgs. 165/2001 e di cui all'art. 8, comma 6, del CCNL 21.5.2018 (parere Collegio dei Revisori). Seguirà poi l'autorizzazione, da parte della Giunta Comunale, alla delegazione trattante di parte pubblica in ordine alla sottoscrizione dell'accordo.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Si rimanda integralmente a quanto già detto nella sezione A.

C) 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) gli incentivi per legge sono già disciplinati da appositi regolamenti o discipline particolari che ne prevedono la erogazione in termini meritocratici, nel rispetto delle disposizioni di legge;
- b) anche l'indennità di risultato degli incaricati di Posizione Organizzativa, collegata alla valutazione delle performance, è incentrata sulla meritocrazia e premialità, è contenuta nei sistemi di valutazione del personale approvati da ultimo con deliberazione G.C. n. 132 del 10.6.2014, trova collocazione nel Ciclo della Performance così come disciplinato nel ROUS e presidiato dal Nucleo di Valutazione.

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

Le misure contenute nella preintesa hanno una chiara finalità perequativa tra il personale incaricato di Posizione Organizzativa beneficiario e non beneficiario di incentivi per legge, con l'intento di non creare una forbice esagerata nel trattamento accessorio, a ingiustificato svantaggio dei soggetti che non possono beneficiare di compensi speciali previsti per legge.

**B – RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**

Parte non pertinente.

Si ribadisce che, come previsto dall'art. 67 del CCNL 21.5.2018, le risorse complessivamente destinate a remunerare la retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative, ammontanti per l'anno 2019 a € 309.012, sono finanziate a bilancio e non più nel Fondo risorse decentrate. Esse comunque rilevano ai fini del rispetto del tetto del salario accessorio previsto dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017.

Lucca, li 10.5.2019

Il dirigente  
dott. Lino Paoli