

COMUNE DI LUCCA

PREINTESA SUI CRITERI GENERALI PER LA DISCIPLINA DELLA INDENNITA' DI FUNZIONE DI CUI ALL'ART. 56-SEXIES DEL CCNL 21.5.2018 E SUA MISURA

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 di funzione” prevista dall’art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018 riguardante il personale non dirigente dell’area di vigilanza di categoria C e D, 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 5.11.2019	
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 appartenete all’area di vigilanza	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Disciplina dell’indennità di funzione prevista dall’art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018	
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	È stato adottato il Piano della performance previsto dall’art. 10 del d.lgs. 150/2009? SI con deliberazione G.C. n. 176 dell’1.8.2019

adempimenti procedurale	inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	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. 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? 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 2019 relativamente alla Performance 2018

A) Illustrazione degli aspetti procedurali

Anche la preintesa oggetto della presente relazione (Allegato 1) è stata raggiunta in data 5 novembre 2019.

Si tratta della disciplina della "indennità di funzione" specificatamente prevista dall'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018 per il personale dell'area di vigilanza inquadrato in categoria C e D, in quest'ultimo caso che non sia titolare di posizioni organizzativa.

Essa ha la finalità di compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, ed è in sostanza omologata alla indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del medesimo CCNL, ma riferita specificatamente al personale dell'area di vigilanza e collegata alle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.

La materia dei criteri generali per l'attribuzione dell'indennità nonché la sua misura annua (fino a un massimo di € 3.000 previsto dalla predetta disposizione) è oggetto di contrattazione, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera w), 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 f), del medesimo CCNL.

L'indennità è sostanzialmente nuova in quanto introdotta specificatamente per la prima volta dal CCNL 21.5.2018, e troverà quindi attuazione a decorrere dall'anno 2019.

La correlata disciplina, secondo quanto già illustrato sul cosiddetto "metodo", è da intendersi ricompresa sin d'ora nel contratto decentrato integrativo periodo 2019/2021 riguardante il personale non dirigente.

B) Sintesi del contenuto del contratto

La preintesa disciplina l'istituto in questione, stabilendone le modalità di individuazione dei soggetti beneficiari, i criteri di attribuzione, le modalità di erogazione, nonché la sua misura, articolata diversamente rispetto alle connesse diverse modalità di esplicazione del ruolo e della prestazione lavorativa.

Si precisa che, come risulta dall'altra preintesa riguardante l'utilizzo delle risorse del Fondo risorse decentrate dell'anno 2019, alla presente indennità sono riservati € 14.000 del predetto Fondo, calcolati in via di massima secondo la simulazione/prospetto contenuto nell'Allegato A alla preintesa, tenendo anche conto dei dipendenti che saranno assunti secondo la vigente programmazione triennale del fabbisogno di personale.

A tale specifico riguardo si precisa che - pur contenendo la preintesa il generico riferimento ai dipendenti di categoria C e D dell'area di vigilanza quali potenziali beneficiari dell'indennità in parola, nel rispetto peraltro di quanto stabilito dalla disposizione contrattuale - in sostanza nella simulazione/prospetto di cui all'Allegato A si è fatto riferimento ai soli dipendenti di categoria D (Ispettori), ritenendoli di fatto i beneficiari della indennità, tenuto conto dell'attuale organizzazione del Comando.

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti, in quanto trattasi di istituto che non era precedentemente disciplinato e applicato.

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 contenuta nell'Allegato 1.

Art. 1. Indennità di funzione degli Operatori del Corpo della Polizia Municipale e misura dell'indennità

L'articolo, attualizzando la disposizione contrattuale di riferimento contenuta nell'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018, in primo luogo "istituisce" l'indennità in questione. Tale istituzione è stata una precisa volontà portata avanti dall'Amministrazione, che l'ha connotata anche come una precisa scelta organizzativa rispetto all'ordinamento vigente del Corpo della Polizia Municipale del Comune di Lucca, con la finalità di valorizzare l'effettivo e concreto esercizio di compiti di responsabilità, in una logica di maggior diffusione delle responsabilità nell'ambito della struttura, anche al di sotto della posizione organizzativa, in linea con quanto già fatto con l'indennità per specifiche responsabilità.

L'articolo, nel proseguo, stabilisce poi i presupposti per l'attribuzione dell'indennità, mutuandoli - riteniamo logicamente - da quelli già definiti per l'indennità di specifica responsabilità. Per questo si è lasciata al Comandante la titolarità nella individuazione dei soggetti cui attribuire l'indennità, limitandone il numero a 10, come esplicitato nell'Allegato A. A tale proposito si tenga conto che gli Ispettori di categoria D assegnati al Comando non titolari di posizione organizzativa sono in tutto 8, e 2 sono quelli che a breve integreranno l'organico sulla base del vigente fabbisogno di personale.

L'individuazione avviene con apposito provvedimento del Comandante, che contiene apposita motivazione, e comunque in ragione della prestazione contrattualmente esigibile, riconnettendola all'esercizio di compiti di significativa responsabilità nel contesto dimensionale, istituzionale, sociale e ambientale del Comune, che è Comune capoluogo, quindi caratterizzato da oggettiva complessità.

Si è anche stabilito che l'indennità di funzione remunera, se pur in via forfetaria, anche l'indennità di servizio esterno di cui alla separata preintesa (in sostanza quindi le due indennità non risultano cumulabili).

Anzi, per questo vengono stabilite due diverse fasce:

- quella ordinaria, pari a € 1.400 annui;
- quella ridotta, pari a € 1.000 annui, che tiene conto - in casi particolari - di una ridotta effettuazione del servizio esterno.

Si tenga anche conto che è stata così attuata anche una specifica direttiva dell'Amministrazione, volta a garantire che comunque anche gli Ispettori assicurino il presidio e l'effettuazione dei servizi esterni, ritenendo quest'ultimi essenziali per il buon funzionamento di tutte le competenze istituzionali insite nel ruolo.

Art. 2. Criteri di attribuzione dell'indennità di funzione e modalità di erogazione

Si è stabilito che l'indennità di funzione, al pari dell'indennità per specifiche responsabilità:

- sia erogata mensilmente, salvo conguaglio, dal momento che un numero rilevante di assenze - su valutazione del Comandante - possono determinarne una riduzione della misura annua, come disciplinato al comma 5 di questo articolo;
- non sia ridotta per il personale in regime di part-time, essendo riferibile alla responsabilità connessa al grado rivestito, che è indipendente dal regime lavorativo;
- possa essere revocata, con atto motivato del Comandante, nei seguenti casi:
 - a) in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'interessato,
 - b) in caso di assenze prolungate dell'interessato, che facciano venir meno l'assiduità delle funzioni presidiate;
 - c) in caso di provvedimenti disciplinari di particolare rilevanza.

Art. 4. Efficacia e procedure di sottoscrizione

L'articolo fa semplicemente riferimento alle procedure che porteranno alla sottoscrizione dell'accordo definitivo:

- a) acquisizione del parere favorevole del Collegio dei Revisori (ex art. 40-bis del D. Lgs. 165/2001 e art. 8, comma 6, del CCNL 21.5.2018),
- b) adozione da parte della Giunta Comunale della deliberazione contenente l'autorizzazione 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 precedente 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:

La disciplina dell'istituto - pur trattandosi di una "indennità" riconosciuta in sede di contratto nazionale - riteniamo comunque sia coerente con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto:

- a) l'indennità è stata disciplinata nella stretta logica di compensare la responsabilità connessa al grado rivestito ed ai compiti presidiati, nel rispetto della finalità contenuta nella disposizione contrattuale di riferimento;
- b) l'individuazione del soggetto cui affidare la responsabilità avviene con valutazione, motivata, effettuata dal Comandante della Polizia Municipale;
- c) è prevista una diversa graduazione della misura annua dell'indennità;
- d) la misura annua individuata può essere ridotta in funzione della incidenza delle assenze del personale, dal momento che si è ritenuto che assenze di rilevante entità non consentano l'effettivo esercizio della responsabilità con la necessaria assiduità;
- e) 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 riferita al Comando della Polizia Municipale, con la creazione di posizioni intermedie tra l'unica posizione organizzativa ivi prevista 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 alla indennità di funzione sono già state evidenziate nella sezione A – Relazione Illustrativa.

Lucca, li

Il dirigente
dott. Lino Paoli