



# CITTA' DI BUSCA

PROVINCIA DI CUNEO

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 47

### OGGETTO:

**POSIZIONI ORGANIZZATIVE - ART. 11 BIS COMMA 2 D.L. n. 135/2018 e  
NOVAZIONE DISCIPLINA AI SENSI DEL CONTRATTO FUNZIONI  
LOCALI - DETERMINAZIONI**

L'anno **duemiladiciannove** addì **venti** del mese di **marzo** alle ore **nove** e minuti **cinquanta** nella sala delle riunioni del Palazzo Comunale, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale; risultano presenti/assenti, alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto, i seguenti amministratori in carica:

Cognome e Nome	Presente
1. GALLO MARCO - Sindaco	Sì
2. CISMONTI GIANMICHELE - Vice Sindaco	Sì
3. FERRERO GIAN FRANCO - Assessore	Sì
4. FERRERO FEDERICA - Assessore	Sì
5. DONADIO EZIO - Assessore	Sì
6. EANDI CARLA - Assessore	Sì
	Totale Presenti: 6
	Totale Assenti: 0

E' altresì presente il Pro Sindaco del Municipio di Valmala Sig. Andrea Picco.

Ai sensi del D. Lgs. 267/00 art. 97 comma 4 partecipa all'adunanza l'infrascritto Segretario Comunale Sig. FLESIA CAPORGNO Dr. Paolo il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il signor GALLO Marco, Sindaco in qualità di Presidente ed a seduta aperta dispone per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- Con deliberazione di Giunta n. 187 del 22.12.2016, che si richiama integralmente, si è disposta la pesatura delle posizioni organizzative presso l'ente, stabilendo i budget per l'esercizio 2017, utilizzando l'economia – derivante dalla minor spesa per posizioni e risultato della posizione organizzativa tecnico-patrimonio, in quanto in convenzione anche con il Comune di Costigliole Saluzzo – per finanziamento quote aggiuntive rispetto al budget ordinario (budget comunque inferiore a quanto risultante dalla pesatura), a favore delle altre posizioni organizzative;
- Non sono state invece destinate, con tale provvedimento, risorse al finanziamento della maggiorazione di posizione del segretario comunale (disciplina dell'istituto di cui a deliberazione di Giunta n. 95 del 14.7.2005); situazione che perdura anche al momento, potendo disporre eventuali determinazioni con provvedimento futuro (nel rispetto però del limite dei tetti dell'intero trattamento accessorio del personale dell'ente), per cui al momento l'intera economia continuerebbe perciò ad essere riservata alle sole posizioni organizzative;
- L'economia in questione ammonta ad euro 4603,61 su base annua;
- In tale direzione si è agito anche per l'esercizio 2019, con deliberazione di Giunta n. 171 del 28.11.2018, delibera che fra l'altro “fa salvi diversi provvedimenti circa l'ampliamento del budget, anche fino al massimo risultante dalla pesatura (euro 75986, comprensivo di retribuzione di risultato), ove i vincoli di finanza pubblica richiamati vengano meno e le condizioni di bilancio lo consentano”;
- Con deliberazione di Giunta n. 134 del 29.8.2018, si è disposto:
  - “di recepire fino a diversa esaustiva nuova disciplina, le previsioni del nuovo contratto funzioni locali, stipulato il 21.5.2018, in merito alla graduazione delle posizioni organizzative, approvando la nuova tabella di correlazione punteggio di pesatura-entità della retribuzione di posizione;
  - di valorizzare perciò economicamente le posizioni organizzative mediante unico budget per tutte le posizioni stesse, eliminando perciò il doppio budget attualmente esistente fra posizioni organizzative a tempo pieno e posizioni organizzative a tempo parziale, intendendo così modificato quanto previsto con deliberazione di Giunta n. 154 del 16.11.2016;
  - di applicare tale disciplina come da prospetto allegato, che tiene conto della particolare ipotesi di maggior importo già attribuito per l'anno 2018 utilizzando i risparmi dell'accessorio della trasformazione della PO da tempo pieno a tempo parziale (area tecnica), dando atto che si disporrà con specifico atto per l'esercizio 2019, tenendo conto dei limiti al trattamento accessorio;...
  - di stabilire fino a diversa disposizione nel 30% la maggiorazione prevista dall'articolo 17 comma 6 del contratto funzioni locali del 21.5.2018;”fermo il resto, e dunque anche il limite trattamento accessorio complessivo esercizio 2016;
- entro il 20 maggio 2019, è necessario rivedere la configurazione delle posizioni organizzative, come prescritto dal contratto funzioni locali 21.5.2018;
  - occorre verificare anche quali relazioni sindacali intraprendere. Allo scopo, si devono verificare le indicazioni contenute nel CCNL. L'articolo 5 è dedicato al confronto e al comma 3 impartisce le seguenti indicazioni:
    - lettera b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
    - lettera d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
    - lettera e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- In ogni caso, per rivedere il sistema occorre attivare le seguenti relazioni sindacali:

Confronto Art. 5, comma 3	Contrattazione Art. 7, comma 4
b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;	v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;	
e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;	

- In effetti, vi è la necessità di disciplinare in modo chiaro il risultato delle posizioni organizzative, perché il vecchio sistema disciplinato dall'articolo 10 del Ccnl 31.3.1999 nel 2019 deve essere necessariamente superato dalle nuove indicazioni del Ccnl 21.5.1999.
- Il comma 3 dell'articolo 10 del Ccnl 31.3.1999 stabilisce: *“L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale”*. Il nuovo Ccnl non ripete questa indicazione ed elimina qualsiasi rapporto tra retribuzione di posizione e risultato: quest'ultimo non potrà più essere definito in termini percentuali rispetto alla prima.
- Il nuovo sistema è definito dall'articolo 15, comma 4, del Ccnl 21.5.2018: *“Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento”*.
- L'unica indicazione tendente alla creazione di una connessione finanziaria tra posizione e risultato è quella secondo la quale al premio di risultato gli enti debbono destinare non meno del 15% della somma complessiva dello stanziamento per posizione e risultato presenti in bilancio.
- Il Ccnl non prevede più che a ciascuna posizione organizzativa debba essere assicurato (in presenza di valutazioni superiori al minimo al di sotto del quale si ottiene una valutazione negativa con conseguente azzeramento del premio) un importo compreso tra il 10% ed il 25% della retribuzione di posizione. Ciascun titolare di PO dovrà concorrere con le altre, per ottenere la valutazione più elevata, in modo che essa, rapportata alla quota parte di stanziamento del capitolo destinato alla retribuzione di risultato delle PO, ottenga il premio maggiore. Ed il premio di ciascuna PO può rivelarsi più elevato o più basso rispetto ai minimi e massimi garantiti dal precedente sistema. Ciò lo possiamo considerare come sistema di valutazione vero e proprio, cioè determinazione delle modalità per suddividere le risorse a disposizione in correlazione con le valutazioni ottenute. Questi elementi sono da tenere in considerazione ai soli fini del confronto.
- La contrattazione è prevista solo ed esclusivamente per fissare i criteri generali che guidano i valutatori alla determinazione del punteggio valutativo, cioè per spiegare come si possa giungere ad attribuire il punteggio che da 100 scenda fino al minimo al di sotto del quale la prestazione si considera come negativa.

L'oggetto della contrattazione, quindi, deve consistere nell'individuare i criteri di valutazione ed il loro peso ponderale.

Per esempio:

Elementi di valutazione del risultato delle PO			
			Peso
	1. risultato complessivo del settore diretto		20
	2. contributo dato a indicatori rilevanti per l'ente (puntualità dei pagamenti, rispetto generale dei termini amministrativi)		25
	3. valutazione dei risultati individuali		30
	4. comportamenti organizzativi		

		capacità di controllo	10	
		assegnazione incarichi di responsabilità	5	
		proposte organizzative	5	
		rimedi a problemi operativi	5	
				25

- parrebbe che la contrattazione debba anche essere coinvolta nella decisione se lasciare la quota parte dello stanziamento che finanzia posizione e risultato delle PO nel tetto del 15% massimo o se elevarlo.
- Per quanto riguarda i “criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa” e i “criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell’attribuzione della relativa indennità” si tratta di agire esclusivamente sul sistema di valutazione ed attivare la connessa relazione sindacale del confronto.
- il nuovo Ccnl 21.5.2018 non intacca direttamente queste due materie: se il vigente sistema di valutazione è sufficientemente chiaro, gli enti possono fare a meno di ritoccarlo.
- l’articolo 11 bis, comma 2, del D.L. n. 135/2018, convertito in legge n. 11/2019, ha stabilito che “Fermo restando quanto previsto da commi 557-quater e 5625 dell’articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall’articolo 23, comma 26, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui all’articolo 13 e seguenti del CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni locali, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l’eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell’ articolo 15, commi 2 e 3, del CCNL 2016-2018, attribuito a valere sui risparmi conseguenti all’utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario.”
- come ampiamente evidenziato nei provvedimenti relativi alle posizioni organizzative di questi ultimi anni, la pesatura attribuita finora, con la disciplina economica contrattuale pregressa, avrebbe comportato l’attribuzione di compensi in misura nettamente più elevata; per esigenze di limite del trattamento accessorio, tale effetto non è stato finora possibile; la innovazione normativa finalmente consente di attribuire maggiore dignità sotto il profilo della giusta retribuzione ai titolari di PO;
- nell’ambito del piano fabbisogni di personale approvato recentemente dall’ente, nell’ambito del DUP, di prossima comunicazione alla Funzione pubblica mediante applicativo SICO risultano quote assunzionali disponibili da anni pregressi; si ritiene utile programmare:
  - eventuale quota a riserva per progressione verticale (euro 1386,96) ove possibile;
  - ulteriore quota a riserva cautelativa (1.599,83);
  - quota per incremento budget per retribuzione posizione/risultato posizioni organizzative: euro 10.000 su base annua;

ferma restando l’assegnazione a cadenza annuale eventuale dell’economia derivante dal convenzionamento del responsabile ufficio tecnico urbanistica

Ritenuto inoltre utile emanare indirizzo per l’attuazione della revisione posizioni organizzative, nell’ambito del confronto (informativa sindacale seguita da eventuale confronto) nei seguenti termini:

- Possibilità di differenziazione della retribuzione di risultato tra le diverse posizioni organizzative;
- Destinazione prioritaria all’incremento di euro 10.000, alla retribuzione di posizione, diminuendo di pari importo le facoltà assunzionali disponibili risultanti da tabella inserita nel DUP;
- Impostazione che non determini una riduzione dei valori economici attualmente attribuiti alle singole PO;

- Assegnazione a cadenza annuale dell'economia derivante dal convenzionamento del responsabile ufficio tecnico urbanistica;

Dato atto che l'attuazione operativa della maggiore disponibilità economica, sarà possibile previa verifica degli equilibri di bilancio nel mese di luglio alla luce dell'incentivazione erariale conseguente alla fusione per incorporazione;

Acquisiti i pareri, favorevoli, in ordine alla regolarità tecnica e contabile, resi dal segretario, in relazione alle competenze, ai sensi dell'art. 49 del d. lgs. N. 267/2000, condizionati all'esito positivo della verifica equilibri di bilancio di cui sopra,

Ad unanimità,

## **DELIBERA**

1. di richiamare la premessa quale parte integrante del presente provvedimento;
2. di emanare direttiva alla delegazione trattante di parte pubblica (che ai fini della riconfigurazione delle PO sarà costituita dal solo segretario comunale), ai fini della novazione della disciplina inerente le posizioni organizzative come contrattualmente stabilito, nei termini di cui in premessa, ferma restando ogni competenza di questo organo in merito all'approvazione della nuova disciplina stessa;
3. di disporre l'avvalimento di quanto consentito dall'articolo 11 bis, comma 2, del Decreto legge 135/2018, convertito in legge n. 11/2019, in merito ai valori di retribuzione di posizione e di risultato per le posizioni organizzative, destinando a ciò la somma di euro 10.000,00 a valere sulle facoltà assunzionali residue contenute nel DUP, e dando atto che si tratta di attribuzione economica in effetti già prevista quanto a pesatura, ma non attuabile stante la pregressa vigenza inderogabile del limite trattamento accessorio;
4. di dichiarare ad unanimità immediatamente eseguibile la presente deliberazione in considerazione della necessità di continuità dell'attività amministrativa.

Di quanto sopra si è redatto il presente verbale.

**Il Sindaco**  
Firmato Digitalmente  
**Dott. GALLO Marco**

---

**Il Segretario Comunale**  
Firmato Digitalmente  
**FLESIA CAPORGNO Dr. Paolo**

---