RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

COSTITUZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE ANNO 2020

REDAZIONE AI SENSI DELL'ART.40 – COMMA 3 – SEXIES D.LGS.165/01

(Modello obbligatorio - Circolare della Ragioneria generale dello stato del 19/07/2012 n. 25, nonché degli aggiornamenti effettuati dalla RGS)

Premessa

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo n. 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo "*Schema standard di relazione tecnico-finanziaria*" e lo "*Schema standard di relazione illustrativa*" quali allegati alla circolare n. 25 del 19/07/2012, tali schemi sono stati aggiornati dalla RGS nel corso dell'anno 2013. Gli schemi hanno natura obbligatoria nelle diverse sezioni in cui sono suddivisi e pertanto la costituzione e l'utilizzo delle risorse decentrate dell'Agenzia Pugliapromozione per l'anno 2020 sono state redatte dal Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane ai fini della coerenza con il bilancio, secondo i citati modelli standard. Tali schemi saranno pubblicati in modo permanente, ai sensi dell'art.40-bis comma 4 D.Lgs.165/01, sul sito istituzionale dell'ente.

Per quanto riguarda la costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020 è necessario effettuare le seguenti precisazioni:

- Il d.lgs.75/2017 ha innovato, in diversi punti la costituzione del fondo delle risorse decentrate e precisamente:
  - Ai sensi dell'art.23, comma 2, il salario accessorio non diminuisce più in relazione al personale presente ma lo stesso non potrà superare l'importo complessivo dell'anno 2016;
  - Il limite del salario accessorio del 2016 può essere incrementato della componente variabile da parte degli enti che sono stati oggetto di sforamento del patto di stabilità nell'anno 2015, i quali avrebbero dovuto escludere nel 2016 la componente del salario accessorio aggiuntiva (art.15, comma 2 e comma 5), con possibilità di recuperare le citate risorse qualora inserite nell'anno 2015;
- Il d.l. n.34/2019 all'art.33, comma 2 ha previsto la conversione del salario pro capite del fondo integrativo 2018 rispetto al personale presente al 31/12/2018, con possibilità di aumento in ragione dell'incremento medio del personale senza che la citata maggiorazione potesse incidere nei limiti di cui all'art.23, comma 2, del d.lgs. 75/2017;

In data 21/05/2018 è stato sottoscritto il CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni Locali con valore giuridico a partire dal giorno successivo, i punti fondamentali del nuovo contratto sono stati i seguenti:

Posizioni Organizzative ed Alta Professionalità

- L'art. 13 del contratto individua in una unica area i titolari di posizione organizzativa e di alta professionalità, distinte nei contratti precedenti, eliminando una serie di incongruenze specie negli enti privi di figure dirigenziali, dove la remunerazione delle alte professionalità era limitata allo stanziamento dello 0,2% del monte salari 2001 appositamente previsto dal contratto per tali figure professionali. L'ARAN, infatti, in diversi pareri aveva precisato come, negli enti privi di dirigenti, la nomina delle alte professionalità, proprio per le ridotte dimensioni degli stessi, lo stanziamento economico previsto dal contratto nazionale può risultare insufficiente al finanziamento delle alte professionalità e che gli importi non possono neppure essere incrementati da altre risorse stabili, né sarebbe possibile utilizzare a tal fine altre risorse a carico dei propri bilanci, in quanto il finanziamento a carico del bilancio degli oneri connessi alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative è ammesso solo per quelle posizioni organizzative comportanti la direzione e la responsabilità di uffici. Altra incongruenza, precisata dall'ARAN nel precedente contratto, ancora riferita agli enti privi di figure dirigenziali, era dovuta all'impossibilità di attribuire al titolare di posizione organizzativa anche le funzioni di alta professionalità per la mancanza, in queste ultime, di funzioni organizzative, di direzione di struttura e di gestione, avendo il contratto loro attribuito la prevalenza sui contenuti di carattere professionale e personale;
- Il successivo art.14 stabilisce i principi per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa prevedendo quanto segue:
  - sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità;
  - ciascun ente stabilisce la graduazione dei valori delle singole posizioni organizzative, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Negli enti con dirigenza, acquistano rilievo nella graduazione degli importi anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento;
  - nell'atto di conferimento di tali incarichi gli enti devono tenere conto:

    a) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;

    b) dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D;

    c) è possibile la revoca di tali incarichi prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

Nei casi di revoca anticipata, prima della formalizzazione della stessa, dovranno essere acquisite in contraddittorio con il dipendente le sue valutazioni, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da personale di sua fiducia.

- Fino alla definizione delle procedure e dei relativi criteri generali, il conferimento delle posizioni organizzative ancora in atto, possono essere prorogate fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative;

- In merito alla parte economica l'art.15 definisce la retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle posizioni organizzative, distinta in quella di posizione e di risultato, le quali assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario. La retribuzione di posizione minima e massima, a seguito della graduazione operata dall'ente, è la seguente:
  - l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità (in precedenza per le posizioni organizzative l'importo oscillava da un minimo € 5.164,57 ed un massimo di € 12.911,42; mentre per le alte professionalità il valore era data da un minimo di € 5.164, 56 ad un massimo di € 16.000);
  - l'importo della retribuzione di posizione del personale di categoria C varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità;
  - nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, la retribuzione di posizione può essere aumentata di un importo non superiore al 30% della stessa.
  - La retribuzione di risultato, attribuita sulla base dei criteri definiti dagli enti, è invece così modificata:

    a) viene destinata 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 (mentre nel precedente contratto si prevedeva per le posizioni organizzative una retribuzione di risultato da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della singola posizione organizzativa, mentre per le alte professionalità il limite minimo andava dal 10% e ad un importo massimo del 30% della retribuzione di posizione). Così come avviene oggi per la dirigenza, fatta 100 la retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative e alta professionalità, almeno 15 deve essere assicurata per la retribuzione di risultato e la parte restante inferiore o uguale a 85 deve essere attribuita per la retribuzione di risultato;

    b) per la prima volta sono remunerati anche gli incarichi ad interim, ossia l'attribuzione ad un lavoratore già titolare di posizione organizzativa di altro incarico di posizione organizzativa,

aumentando per tutta la durata dell'incarico ad interim dallo stesso trattenuto, la sua retribuzione di risultato per un importo che potrà variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Tale variazione tra il minimo e il massimo, dovrà essere effettuata dagli enti sulla base della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

L'Agenzia Pugliapromozione nel corso del 2019 ha regolamentato i nuovi incarichi di posizione organizzativa a seguito del confronto con le parti sindacali, approvato con verbale di delegazione trattante del 15 marzo 2019 e Determinazione del Direttore generale nr. 118/2019 in riferimento al conferimento e revoca degli incarichi e i criteri di graduazione delle posizioni organizzative, nonché criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

Le nuove risorse fisse

Nella parte entrata delle risorse è stata inserito l'importo delle risorse fisse da consolidare con quelle inserite nel fondo relativo all'anno 2017, in altri termini tutte le risorse inserite tra quelle fisse certificate nel fondo 2017 sono consolidate e rappresentano la base di partenza per anno 2018 e seguenti. Tale importo da inserire, in considerazione della sua importanza a valere anche negli anni successivi, è stato certificato dall'Organo di revisione dei conti. Negli enti con dirigenti le risorse fisse sono state depurate dalle risorse attribuite ai titolari di posizione organizzativa e alte professionalità che sono pagate direttamente in bilancio come gli enti privi di dirigenti. A tali risorse di aggiungono gli importi previsti all'art.67, comma 2, lett. a), b) , c) , e), g) e h), come meglio dettagliati nella costituzione del fondo.

Le risorse variabili

Le risorse variabili sono state suddivise tra quelle escluse dal limite dell'incremento dei fondi previsti dall'art.23, comma 2, d.lgs.75/2017 e le risorse escluse. In merito alle componenti escluse dal fondo, possono essere confermate anche per l'anno 2020 le esclusioni dai limiti del salario accessorio indicate sia dai giudici contabili che dalle circolari del MEF.

Il Direttore generale ad interim

Dott. Matteo Minchillo