

---

The logo for ARAN (Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni) features the word "aran" in a stylized, lowercase, blue font with a white outline.

AGENZIA PER LA  
RAPPRESENTANZA  
NEGIZIALE  
DELLE PUBBLICHE  
AMMINISTRAZIONI

---

## **COMPARTO DELLE REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI**

**SUGGERIMENTI PER IL DATORE DI LAVORO PUBBLICO SULLA  
COSTRUZIONE DI UN INDICE RAGIONATO DEI CONTENUTI DI UN**

## **CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO**

**A cura di  
Augusto Bortolotti  
Domenico Di Cocco  
Rosario Soloperto**

## **CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA NEL COMPARTO DELLE REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI**

### **Orientamenti e consigli per i datori di lavoro e le delegazioni trattanti di parte pubblica**

#### **1. Presentazione e finalità del documento**

Il prossimo avvio, da parte di tutti gli enti del comparto delle regioni e delle autonomie locali, di una impegnativa fase di negoziazione decentrata, sollecita il nostro interesse a mettere a disposizione dei datori di lavoro alcune riflessioni che riteniamo utile per la migliore organizzazione dei confronti in sede locale.

Non è nostra intenzione, in ogni caso, fornire agli enti una sorta di contratto integrativo tipo, applicabile a tutte le amministrazioni del comparto a prescindere da ogni considerazione delle realtà locali; la varietà degli enti e dei problemi è tale che si tratterebbe di una impresa quasi sicuramente destinata all'insuccesso. Né, tantomeno, il nostro intervento deve essere considerato come una forma di imposizione.

L'obiettivo di questo sintetico scritto è invece quello di ipotizzare il percorso che partendo dall'astratta delimitazione dei contenuti possibili e leciti del contratto integrativo perviene, attraverso la corretta quantificazione delle risorse disponibili e la definizione degli obiettivi datoriali, alla formulazione di una sorta di "indice" ragionato del contratto. Nell'illustrare tale "percorso" ci soffermeremo pochissimo sulle diverse fasi negoziali e su aspetti tecnico-procedurali (oggetto di un altro documento pubblicato a parte) puntando la nostra attenzione più su alcune indicazioni di "contenuto".

Per la maggior parte degli argomenti che formeranno l'ipotetico indice del nostro contratto integrativo ci sforzeremo di dare qualche suggerimento al fine di chiarire quella che, dal nostro punto di vista, è l'effettiva portata di alcune clausole del CCNL.

Vogliamo anche augurarci che questo nostro contributo favorisca un corretto rapporto collaborativo tra le due parti negoziali (datoriale e sindacale), condizione indispensabile per una conclusione equilibrata delle trattative, in grado, quindi, di conciliare gli opposti interessi in gioco attraverso il reciproco riconoscimento dei diversi ruoli svolti al tavolo negoziale, secondo i consueti criteri della ragionevolezza, della correttezza e della buona fede

#### **2. Conoscere la trattativa**

##### **2.1. Portata e i limiti della contrattazione integrativa.**

Prima di affrontare la trattativa, la delegazione di parte pubblica (ma anche l'organo di governo dell'ente che deve provvedere alla formulazione delle direttive) dovrebbe avere ben chiari, innanzitutto, i limiti della contrattazione integrativa.

Questo consente sia di evitare future brutte sorprese, come la eventuale dichiarazione della nullità del contratto integrativo per contrasto con norme imperative di legge, sia di resistere, con argomentazioni assai difficilmente confutabili, alle inevitabili pressioni sindacali volte ad ampliare l'ambito della contrattazione. Un datore di lavoro perfettamente conscio

degli spazi regolativi riservati alle diverse fonti (legge, regolamenti, contratto nazionale, contratto integrativo) e al potere datoriale (v. art.5, comma 2, del D.Lgs.165/2001) è sicuramente più “forte” ed ha la possibilità di sfruttare al meglio il suo potere contrattuale.

La norma di legge fondamentale, in tale materia, è l'art.40, comma 3 del D.Lgs.165/2001 secondo il quale “... la *contrattazione collettiva integrativa si svolge **sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali**, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono ..... Le pubbliche amministrazioni **non possono** sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. **Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate**”.*

Per quanto qui interessa, è bene che la delegazione di parte pubblica sia perfettamente consapevole che:

- la contrattazione integrativa non ha titolo, per libera scelta delle parti, di trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL; la delimitazione delle materie corrisponde all'interesse dei datori di lavoro, in quanto essa deriva anche dalle indicazioni del Comitato di settore che rappresenta tutte le amministrazioni del comparto,
- le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL; così, se il CCNL stabilisce che una determinata materia deve essere trattata dal contratto integrativo solo nei “*criteri generali*” non è possibile disciplinarla integralmente in tale sede;
- il contratto integrativo non può violare in alcun modo i vincoli derivanti dal CCNL; questo non vale solo per i vincoli di carattere finanziario, ma anche per ogni altro tipo di vincolo;
- il contratto integrativo non può comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.

L'eventuale sottoscrizione di un contratto integrativo in violazione dell'art.40, comma 3, del D.Lgs.165/2001 determina la nullità delle clausole incriminate e la loro inapplicabilità.

Attenzione: l'espressione “*Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate*” non è tautologica; essa sta a significare che vi è responsabilità non solo di chi ha sottoscritto le clausole nulle ma anche di chi si è limitato ad applicarle pur non avendole sottoscritte.

Le materie di contrattazione integrativa sono elencate, innanzitutto, dall'art.4 del CCNL dell'1.4.1999; altre materie sono previste, inoltre, nel CCNL del 14.9.2000 e nel CCNL del 5.10.2001; si tenga conto, infine, delle previsioni del CCNL del 22.1.2004 (v. in particolare l'art.36).

## **2.2. Obbligo a contrattare e obbligo a contrarre.**

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede, ma non sempre ha anche un obbligo a contrarre, cioè di addivenire necessariamente alla stipulazione del contratto. L'obbligo a contrarre, del quale chiariremo più avanti il significato, sussiste solo nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D.Lgs.165/2001; tale ultima disposizione stabilisce, infatti, che l'attribuzione di

trattamenti economici può avvenire **esclusivamente mediante contratti collettivi** o, alle condizioni da questi previste, mediante contratti individuali.

Che l'obbligo a contrarre non riguardi indistintamente tutte le materie oggetto di contrattazione integrativa ma solo le materie attinenti al trattamento economico del personale risulta in modo inequivocabile anche dall'art.4, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 che elenca una serie di materie oggetto di contrattazione (non riguardanti il trattamento economico) per le quali, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti "riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione"; questa clausola sta a significare che, decorso il termine previsto, l'ente può disciplinare unilateralmente le materie da essa elencate; **nelle materie attinenti al trattamento economico, invece, tale possibilità di una disciplina unilaterale non sussiste** perché si tratta di materie riservate alla contrattazione; obbligo a contrarre non significa, infatti, obbligo ad accogliere ogni richiesta sindacale, anche se in contrasto con vincoli posti dalla legge o dal CCNL; significa solo che la disciplina della materia può essere solo contrattuale; se non si riesce a trovare un accordo, anche il sindacato non riesce a realizzare, neppure in parte, i suoi obiettivi, e l'unica conseguenza è che, mancando il nuovo contratto, si dovrà continuare ad applicare il contratto integrativo precedente.

### **2.3. Elaborazione del documento per la trattativa**

La delegazione di parte pubblica, sulla base delle direttive ricevute e tenendo conto delle piattaforme sindacali, definisce una propria strategia negoziale e individua gli elementi di interesse da proporre al sindacato.

In particolare è di estrema utilità che la parte pubblica elabori un proprio documento di lavoro da sottoporre alla delegazione sindacale.

E' sicuramente una scelta che non può condividersi quella oggi molto diffusa che tende a sottoporre al confronto negoziale il solo documento dei sindacati (o i documenti, quando sono più di uno).

E' evidente che le scelte e le priorità del sindacato sono rivolte esclusivamente alla tutela massima dei lavoratori sia dal punto di vista economico che delle tutele più generali. Non spetta, infatti, al sindacato, farsi carico della tutela degli interessi generali dell'ente né della realizzazione del programma di governo. Ma poiché il contratto, per definizione, è un incontro tra interessi diversi, uno scambio di reciproche utilità, l'ente non può non portare in sede negoziale le proprie esigenze prioritarie.

E' importante, pertanto, che le esigenze specifiche del "datore di lavoro", in contrapposizione a quelle del sindacato, siano tradotte in proposte concrete e trascritte in un apposito documento datoriale.

Questo documento sarà proposto alla delegazione trattante, anche per successive approssimazioni, in relazione all'andamento delle trattative.

Lo stato di avanzamento del documento, e il suo arricchimento in progressione, rappresenta un utile elaborato che dimostra lo stato delle trattative, meglio di ogni verbale più o meno attendibile.

## **2.4. Rapporto tra CCNL 2002-2005 e CCDI; occorre un nuovo CCDI?**

La risposta a questa domanda non può che essere positiva: infatti, il CCNL del 22.1.2004 si riferisce ad un nuovo quadriennio normativo e, quindi, ad una diversa “stagione negoziale”, con la conseguenza che occorre replicare tutta la procedura prevista dall’art.5 del CCNL dell’1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004, e sottoscrivere un nuovo contratto integrativo quadriennale normativo (fatte salve le materie che per loro natura richiedano diversi tempi di negoziazione o verifiche periodiche e fatte salve le modalità di utilizzazione delle risorse, da determinare con cadenza annuale).

L’occasione del rinnovo del contratto decentrato dovrebbe essere colta dalle parti per definire un unico testo contrattuale decentrato, in grado di rispondere a tutte le esigenze regolative affidate a tale sede negoziale. Non è opportuno, infatti, rinviare o riaffermare la efficacia di eventuale regole inserite in contratti decentrati precedenti. Questo “errore”, tipico della contrattazione nazionale, sarà corretto a breve con la predisposizione e sottoscrizione di un testo unificato.

## **3. La quantificazione delle risorse decentrate.**

Prima di affrontare la contrattazione, l’ente deve procedere alla quantificazione delle risorse decentrate secondo le indicazioni degli artt.31 e 32 del CCNL del 22.1.2004.

La quantificazione delle risorse, in quanto tale, non è materia di contrattazione, ma spetta in via esclusiva all’ente; non si può tuttavia impedire al sindacato di chiedere una verifica del procedimento di calcolo seguito, visto che una quantificazione delle risorse errata, in un senso o nell’altro, avrebbe sicure ripercussioni sulle scelte negoziali.

Le risorse decentrate devono essere quantificate **annualmente** dagli enti (art.31, comma 1 CCNL 22.1.2004); con effetto dall’anno 2004, devono essere rispettati i criteri definiti nel nuovo CCNL.

La nuova disciplina distingue le risorse decentrate in due categorie.

### **3.1. Le risorse stabili**

**La prima** categoria comprende tutte le fonti di finanziamento, espressamente elencate, già previste dai vigenti contratti collettivi che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo e che, per comodità di citazione, possiamo d’ora in poi definire **“risorse decentrate stabili”**.

Nelle tabelle di seguito allegate sono riportati alcuni esempi per l’esatta quantificazione delle risorse decentrate stabili dell’anno 2003.

e tabelle sono state elaborate sulla base delle espresse previsioni del CCNL, delle indicazioni della relazione tecnica al testo contrattuale elaborata dall’Aran per la Corte dei Conti (disponibile sul sito istituzionale dell’Agenzia)

Per meglio comprenderne il significato, vale la pena di chiarire che l’obiettivo correlato al calcolo delle risorse decentrate stabili vuole essere quello di **definire l’entità dei finanziamenti ancora disponibili per nuove iniziative di incentivazione** (sia di natura

stabile che variabile) e non certamente quello di rimettere in gioco risorse già utilizzate e, quindi, già estranee alle pregresse disponibilità dell'art.15 del CCNL dell'1.4.1999.

La attuazione delle clausole contrattuali deve essere sempre caratterizzata dal rispetto dei principi di correttezza e buona fede e non può mai autorizzare comportamenti irragionevoli e permissivi da cui deriverebbero ingiustificati incrementi di oneri a carico dei bilanci degli enti.

*E' per questo che gli enti devono:*

- a) *escludere tutte le somme che, sino all'anno 2003 compreso, risultano utilizzate per pagare le progressioni economiche orizzontali, ove le stesse siano state di fatto conservate nel calcolo delle disponibilità dell'art.15 del CCNL dell'1.4.1999; queste somme concorrevano e concorrono ancora a costituire lo specifico "fondo per le progressioni orizzontali" di cui all'art.17, comma 2, lett. c) del citato CCNL; devono essere escluse, per questa finalità di calcolo, i soli incrementi delle progressioni economiche a carico dei bilanci secondo l'art. 2 del ccnl del 5.10.2001 e secondo l'art. 29 del ccn. Del 22.10.2004*
- b) *escludere le somme utilizzate, dall'anno 2003, per il parziale finanziamento della indennità di comparto;*
- c) *escludere tutte le somme destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, limitatamente agli enti con personale dirigenziale; queste risorse devono essere, infatti, già ricomprese nel "fondo per la retribuzione di posizione e di risultato" di cui all'art. 17, comma 2, lett. b) del ripetuto CCNL dell'1.4.1999;*
- d) *escludere le somme destinate all'incremento della indennità professionale del personale degli asili nido;*
- e) *escludere le somme utilizzate per il primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori in applicazione del CCNL del 31.3.1999 (area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale).*

*Le indicazioni di cui alle lett. a) e b) sono chiaramente prescritte dall'art. 34, comma 3, e dall'art. 33, commi 4 e 5 del CCNL del 22.1.2004; le altre indicazioni delle lettere c), d) ed e) sono coerenti con la disciplina contrattuale ancora vigente e in particolare con le prescrizioni dell'art. 17, comma 2, lett. C), del CCNL dell'1.4.1999 che istituisce il "fondo autonomo per la retribuzione di posizione e di risultato delle P.O." e con le ulteriori indicazioni dell'art. 7, comma 7, del CCNL del 31.3.1999 e dell'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 e dell'art. 6 del CCNL del 5.10.2001 (incremento indennità personale educativo asili nido).*

Il risultato del procedimento di calcolo sopra illustrato ed esemplificato nelle tabelle allegare in seguito consente di definire l'importo complessivo delle residue somme che conservano la caratteristica di stabilità e che potranno essere utilizzate, dall'anno 2004, per eventuali interventi di finanziamento degli istituti che, come abbiamo chiarito, hanno la medesima caratteristica.

Le risorse "stabili" eventualmente ancora disponibili di anno in anno, dopo aver sottratto la quota destinata ad ulteriori finanziamento degli istituti "stabili", possono essere utilizzate, secondo la contrattazione decentrata, al sostegno di ulteriori interventi tipici del salario accessorio ad integrazione della quota delle risorse variabili.

L'entità complessiva di dette risorse stabili rischia di ridursi sensibilmente, fino all'azzeramento, in presenza di continui prelievi in attuazione di specifici accordi decentrati. E' dunque auspicabile la condivisione da parte delle parti negoziali locali di un grande senso di equilibrio e di responsabilità, rivolto ad una utilizzazione ragionevole nel tempo che escluda il prevedibile blocco delle iniziative.

Le risorse stabili già utilizzate per le progressioni orizzontali (sia quelle prelevate dalle risorse decentrate sia quelle a carico dei bilanci degli enti secondo i CCNL del 5.10.2001 e del 22.1.2004,) o per costruire la indennità di comparto (per le sole quote prelevate dal gennaio 2003 e dal gennaio 2004), torneranno nella disponibilità delle specifiche risorse decentrate a seguito delle cessazioni dal servizio o delle progressioni verticali del personale che ne ha beneficiato, secondo le specifiche indicazioni degli artt. 33 e 34 del CCNL del 22.1.2004.

*Per determinare l'importo delle risorse disponibili occorre anche aver presente:*

- *quanto previsto dall'art.32 del CCNL del 22.1.2004 (incrementi dello 0,62%, e dello 0,50% del monte salari dell'anno 2001, con esclusione della quota relativa alla dirigenza ).*
- *il sistema di progressivo finanziamento della indennità di comparto (art.33 CCNL 22.1.2004); per il personale in servizio, si tratta di un sistema alquanto complesso (si vedano le chiare ed esaurienti indicazioni contenute nella relazione tecnica al testo contrattuale elaborata dall'Aran per la Corte dei Conti e disponibile sul sito dell'Agenzia). Per quanto interessa in questa sede ricordiamo solo che:*
  - con decorrenza dall'1.1.2002, viene corrisposta una prima quota della indennità, nei valori indicati nella colonna 1 della tabella D allegata al CCNL del 22.1.2004, i cui oneri sono **a carico del bilancio degli enti interessati**, in quanto compresi nelle complessive risorse finanziarie a disposizione del rinnovo contrattuale; detta quota deve essere corrisposta nei confronti di tutto il personale in servizio (a tempo indeterminato o determinato) nell'anno 2002, anche se successivamente cessato per qualsiasi causa;*
  - con decorrenza dall'1.1.2003, gli importi in godimento dal 2002 sono incrementati secondo le misure previste dalla colonna 2 della citata tabella D; questo specifico aumento deve **essere finanziato mediante il prelievo delle corrispondenti somme dalle disponibilità previste dall'art.32, comma 1**, che ha disposto un incremento delle risorse decentrate stabili per un importo dello 0,62% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la dirigenza; è evidente, di conseguenza, che l'entità complessiva delle risorse decentrate stabili subisce un altrettanto stabile decremento per un importo corrispondente alle somme prelevate; anche questa quota deve essere corrisposta a tutto il personale in servizio nel 2003, anche se successivamente cessato;*
  - con decorrenza 31.12.2003 ed a valere per l'anno 2004, gli importi della indennità di comparto sono ulteriormente incrementati, per il personale in servizio al gennaio 2004, nelle misure indicate nella colonna 3 della ripetuta tabella D e si perviene, così alla determinazione del valore finale che viene indicato nella colonna 4; anche questo ulteriore aumento deve essere finanziato con uno specifico prelievo **a carico delle risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, che hanno carattere di stabilità e di continuità**; le medesime risorse, naturalmente, subiscono un decremento altrettanto stabile, per la cifra corrispondente alla complessiva somma prelevata;*
  - le risorse prelevate dalle risorse decentrate stabili per finanziare gli incrementi indicati nelle lettere b) e c) del punto precedente, sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse stabili, secondo la disciplina dell'art. 31, comma 2, in occasione della cessazione dal servizio del personale che ne ha beneficiato.*

## ESEMPLIFICAZIONE DEL CALCOLO DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI (Art.31, comma 2)

### **CASO A**

Ente con dirigenza che ha conservato, nelle risorse decentrate dell'anno 2003, anche le quote già utilizzate negli anni precedenti per finalità stabili

**L'IMPORTO DEI FINANZIAMENTI UTILIZZATI E' INFERIORE ALLA ENTITA' DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI**

<b>Calcolo delle risorse anno 2003</b>			<b>Calcolo delle risorse già utilizzate sino al 2003</b>	
	<b>Descrizione della fonte del finanziamento</b>	<b>Entità del finanziamento Euro</b>	<b>Finanziamenti già utilizzati compreso anno 2003</b>	<b>Entità in euro</b>
<b>CCNL 1.4.99</b>	Art. 14, comma 4 riduzione 3% dello straordin.	1.987,00	<i>Progressioni orizzontali</i>	98.259,00
	Art. 15, comma 1, lett. a) risorse ex art. 31	146.000,00	<i>Posizioni organizzative</i>	66.481,00
	Art. 15, comma 1, lett. b) risorse aggiuntive	19.000,00	<i>Indennità di comparto (solo 2003)</i>	34.000,00
	Art. 15, comma 1, lett. c) risparmi di gestione	2.000,00	<i>Indennità pers. educ. Asili nido</i>	4.090,00
	Art. 15, comma 1, lett. f) risparmi ex art. 2, c.3, dlgs. 29	1.051,00	<i>Reinquadramento CCNL 31.3.99</i>	6.000,00
	Art. 15, comma 1, lett. g) risorse ex led	48.128,00		
	Art. 15, comma 1, lett. h) risorse ex indennità 1.500.000	26.212,00		
	Art. 15, comma 1, lett. i)			
	Art. 15, comma 1, lett. j) risorse pari allo 0,52%	30.134,00		
	Art. 15, comma 1, lett. l) risorse del personale trasferito	39.000,00		
	Art. 15, comma 5 risorse per aumento organici	2.130,00		
	Art. 4, comma 1 incremento 1,1%	59.555,00		
<b>CCNL 5.10.01</b>	Art. 4, comma 2 recupero ria e assegni pers..	5.090,00		
	Art. 32, comma 1 incremento 0,62%	42.000,00		
<b>CCNL 22.1.2004.</b>	Art. 32, comma 2 incremento 0,50%	38.000,00		
	<b>TOTALE</b>	<b>460.287,00</b>		<b>216.830</b>
	<b>Disponibilità residua dal 2004</b>		<b>243.457</b>	

Per questa finalità di confronto, le risorse destinate al pagamento della progressione orizzontale sono state depurate degli incrementi posti a carico dei bilanci dal ccnl del 5.10.2001 e dal presente rinnovo contrattuale, pur dovendo calcolare detti incrementi nell'ambito del complessivo fondo di progressione orizzontale

In questo esempio l'ente conserva ancora una discreta disponibilità di risorse decentrate stabili dall'anno 2004. Ciò consentirà di finanziare, senza problemi, il costo dell'incremento della indennità di comparto dell'anno 2004. La contrattazione decentrata potrà destinare le altre risorse al finanziamento di ulteriori progressioni orizzontali, con ulteriore impoverimento delle disponibilità. La stessa decentrata potrà destinare le risorse ad altre finalità di incentivazione economica secondo la disciplina dell'art. 17 del ccnl dell'1.4.1999. Dal 2004 saranno recuperate le risorse fruite dal personale cessato dal servizio a titolo di progressione economica o di indennità di ente (limitatamente alla quota prelevata a carico delle risorse decentrate stabili)

## CASO B

**Ente con dirigenza che ha conservato, nelle risorse decentrate dell'anno 2003, anche le quote già utilizzate negli anni precedenti per finalità stabili**

*L'IMPORTO DEI FINANZIAMENTI UTILIZZATI E' SUPERIORE ALLA ENTITA' DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI (per aver utilizzato le risorse del 2%, del comma 5 dell'art. 15, dell'art. 5 del ccnl del 5.10.01, ecc.)*

	<i>Descrizione della fonte del finanziamento</i>	<i>Entità del finanziamento Euro</i>	<i>Finanziamenti già utilizzati compreso anno 2003</i>	<i>Entità in euro</i>
<b>CCNL 1.4.99</b>	Art. 14, comma 4	1.987,00	<i>Progressioni orizzontali</i>	<i>148.259,00</i>
	Art. 15, comma 1, lett. a)	91.000,00	<i>Posizioni organizzative</i>	<i>106.481,00</i>
	Art. 15, comma 1, lett. b)	14.000,00	<i>Indennità di comparto (solo anno 2003)</i>	<i>30.000,00</i>
	Art. 15, comma 1, lett. c)	2.000,00	<i>Inden. Pers. Educ. Asili nido</i>	<i>4.090,00</i>
	Art. 15, comma 1, lett. F)	1.051,00	<i>Reinquadramento CCNL 31.3.1999</i>	<i>6.000,00</i>
	Art. 15, comma 1, lett. g)	28.128,00		
	Art. 15, comma 1, lett. h)	26.212,00		
	Art. 15, comma 1, lett. l)			
	Art. 15, comma 1, lett. J)	20.134,00		
	Art. 15, comma 1, lett. L)	29.000,00		
	Art. 15, comma 5	2.130,00		
	Art. 4, comma 1	39.555,00		
<b>CCNL 5.10.01</b>	Art. 4, comma 2	5.090,00		
	Art. 32, comma 1	31.000,00		
<b>CCNL 22.1.2004</b>	Art. 32, comma 2	30.000,00		
	<b>TOTALE</b>	<b>294.287,00</b>		<b>294.830,00</b>
	<b>Disponibilità residua dal 2004</b>		<b>ZERO</b>	

*Per questa finalità di confronto, le risorse destinate al pagamento della progressione orizzontale sono state depurate degli incrementi posti a carico dei bilanci dal ccnl del 5.10.2001 e dal presente rinnovo contrattuale, pur dovendo calcolare detti incrementi nell'ambito del complessivo fondo di progressione orizzontale*

In questo esempio l'ente NON dispone di risorse decentrate stabili DALL'ANNO 2004; non è in grado di sostenere tutti gli oneri per il pagamento della quota del 2004 della indennità di comparto (occorrono, infatti, almeno 90.000 euro); si può ipotizzare, per tale finalità e in via transitoria, un prelievo dalle risorse decentrate variabili?

Non è in condizione di sostenere ulteriori oneri per progressioni orizzontali o per retribuzione di posizione e di risultato.

Dovrà fare affidamento, dal 2004, sui recuperi delle quote delle progressioni orizzontali e della indennità di comparto che deriveranno dalle cessazioni dal servizio del personale che attualmente ne beneficia..

Per il fondo di retribuzione e di risultato il CCNL non prevede recuperi o riduzioni, in analogia alla disciplina del fondo della dirigenza.

## CASO C

**ENTE SENZA DIRIGENZA** che ha conservato, nelle risorse decentrate dell'anno 2003, anche le quote già utilizzate negli anni precedenti per finalità stabili

*L'IMPORTO DEI FINANZIAMENTI UTILIZZATI E' SUPERIORE ALLA ENTITA' DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI (per aver utilizzato le risorse del 2%, del comma 5 dell'art. 15, dell'art. 5 del ccnl del 5.10.01, ecc.)*

	<i>Descrizione della fonte del finanziamento</i>	<i>Entità del finanziamento Euro</i>	<i>Finanziamenti già utilizzati compreso anno 2003</i>	<i>Entità in euro</i>
<b>CCNL 1.4.99</b>	Art. 14, comma 4	00,00	<i>Progressioni orizzontali</i>	18.700,00
	Art. 15, comma 1, lett. a)	12.000,00	<i>PO per la quota già fruita per salario acc.rio</i>	2.600,00
	Art. 15, comma 1, lett. b)	973,00	<i>Indennità di comparto (anno 2003)</i>	800,00
	Art. 15, comma 1, lett. c)	00,00	<i>Inden. Pers. Educ. Asili nido</i>	1.363,00
	Art. 15, comma 1, lett. f)	00,00	<i>Reinquadramento CCNL 31.3.99</i>	2.000,00
	Art. 15, comma 1, lett. g)	00,00		
	Art. 15, comma 1, lett. h)	1.549,00		
	Art. 15, comma 1, lett. l)			
	Art. 15, comma 1, lett. J)	1.505,00		
	Art. 15, comma 1, lett. l)	00,00		
	Art. 15, comma 5	230,00		
	Art. 4, comma 1	3.479,00		
<b>CCNL 5.10.01</b>	Art. 4, comma 2	190,00		
	Art. 32, comma 1	1.800,00		
<b>CCNL 22.1.2004.</b>	Art. 32, comma 2	1.500,00		
	<b>TOTALE</b>	<b>23.226,00</b>		<b>25.63,00</b>
	<b>Disponibilità residua dal 2004</b>	<b>ZERO</b>		

*Per questa finalità di confronto, le risorse destinate al pagamento della progressione orizzontale sono state depurate degli incrementi posti a carico dei bilanci dal ccnl del 5.10.2001 e dal presente rinnovo contrattuale, pur dovendo calcolare detti incrementi nell'ambito del complessivo fondo di progressione orizzontale*

In questo caso l'ente non dispone di risorse decentrate stabili dall'anno 2004 e, quindi, non è in condizione di sostenere ulteriori oneri per progressioni orizzontali.

Non è in grado neanche il finanziare correttamente l'incremento della indennità di comparto dell'anno 2004; si può ipotizzare un "prestito" temporaneo dalle risorse variabili?

Dovrà fare affidamento, dal 2004, sui recuperi delle quote delle progressioni orizzontali e della indennità di comparto che deriveranno dalle cessazioni dal servizio del personale che attualmente ne beneficia..

### 3.2. Risorse variabili

La seconda categoria di risorse comprende fonti di finanziamento eventuali e variabili (art.31, comma 3 CCNL 22.1.2004).

Si tratta delle risorse correlate alla applicazione delle seguenti discipline contrattuali:

- a) CCNL dell'1.4.1999: art. 15, comma 1, lettere d, e, k, m, n; art. 15, commi 2 e 4; art. 15, comma 5, per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività;
- b) CCNL del 5.10.2001: art. 4, commi 3 e 4;
- c) CCNL del 14.9.2000: art. 54;
- d) Art. 32, comma 6, del presente CCNL

Sembra opportuno segnalare che non è da escludere che le risorse derivanti dalla **applicazione dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999**, (come del resto anche quelle correlate alla applicazione delle altre clausole contrattuali), per gli effetti correlati all'incremento dei servizi o alla attivazione di nuove attività, pur non avendo le caratteristiche della stabilità nel tempo (come quelle relative all'incremento delle dotazioni organiche e alla conseguente assunzione del personale) possano essere confermate dagli enti di anno in anno, anche per la medesima entità del finanziamento, a condizione, evidentemente, che vengano puntualmente confermati e realizzati gli obiettivi di miglioramento dei servizi o di implementazione delle nuove attività.

**A tal fine suggeriamo il seguente percorso "virtuoso":**

- a) elaborazione di un progetto di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi che consenta di individuare gli obiettivi che l'amministrazione intende perseguire nell'anno interessato; non è di alcuna utilità la indicazione di finalità generiche e inconsistenti; occorrono elementi di certezza che consentano la quantificazione e la verifica e, cosa più importante, la giustificazione dell'esistenza di un interesse pubblico sulla utilizzazione di risorse pubbliche;
- b) inserimento dell'importo del finanziamento in bilancio, in sede di approvazione da parte dell'organo competente; il relativo importo deve essere "ragionevole", rapportato, in qualche modo, alla entità degli incrementi qualitativi e quantitativi dei servizi; se tale incremento fosse quantificabile nell'ordine del 10% dello standard ordinario, non si può giustificare un aumento delle risorse decentrate del 30%!;
- c) verifica e accertamento, a conclusione dell'esercizio finanziario e attraverso i competenti servizi di controllo interno, dell'effettivo conseguimento degli obiettivi di miglioramento prefissati;
- d) erogazione dei previsti incentivi economici al personale, sulla base dei criteri definiti in sede di contrattazione decentrata

E' evidente che le risorse eventuali, per il loro carattere di incertezza nel tempo, potranno essere utilizzate, secondo le previsioni della contrattazione decentrata, solo per interventi di incentivazione salariale che abbiano le caratteristiche tipiche del salario accessorio e quindi con contenuti di variabilità e di eventualità nel tempo, con auspicabile, prioritaria attenzione agli incentivi per produttività.

### 4. Distribuzione delle risorse quantificate tra le varie destinazioni.

A questo punto del percorso, l'ente (la delegazione di parte pubblica) e le OO.SS. dovrebbero avere a loro disposizione tutti gli elementi necessari per stabilire al distribuzione delle risorse così quantificate tra le varie destinazioni possibili, indicate nell'art.17 del CCNL dell'1.4.1999 (ricordarsi che l'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 ha modificato tale articolo, aggiungendo, in particolare, una ulteriore possibile destinazione per le risorse decentrate – v. nuova lettera i –).

Ci si potrebbe chiedere, però, **se sia più corretto stabilire prima quante risorse assegnare alle singole destinazioni** e scrivere solo in un secondo momento le regole sulla loro utilizzazione o se sia invece più corretto scrivere prima le regole sulla utilizzazione delle

risorse e poi determinare, in funzione di tali regole, la ripartizione delle risorse finanziarie tra le diverse destinazioni.

A nostro modo di vedere, **il procedimento più corretto e trasparente è il primo**; ove si scegliesse la seconda strada, infatti, c'è il rischio che la destinazione delle risorse, anziché essere determinata in funzione dell'ordine di priorità degli obiettivi che le parti intendono perseguire sia invece una conseguenza della particolare "abilità" di taluno nello scrivere regole che facciano affluire più risorse verso le particolari destinazioni che lo "interessano".

Un primo accordo tra le parti negoziali sulla quantità di risorse da destinare al finanziamento sia delle progressioni orizzontali sia delle altre forme del salario accessorio, pur presentando un alto margine di conflitto, risulterà particolarmente utile per la accelerazione della successiva fase di negoziazione in quanto semplificherà moltissimo le decisioni e consentirà di definire le regole sui vari istituti anche in funzione della quantità delle risorse assegnate. Anzi, gli istituti non finanziati potrebbero essere non disciplinati per la assenza di un reale interesse delle parti.

#### **5. L'indice del contratto integrativo.**

Ed ecco, finalmente, quello che può essere l'ipotetico indice del contratto integrativo (v. allegato). Inutile dire che gli argomenti elencati sono sostanzialmente coincidenti con le materie oggetto di contrattazione decentrata in base alle tassative previsioni dei vari CCNL del comparto. Le abbiamo solo "organizzate" in gruppi.

## COMPARTO DELLE REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI

# **SUGGERIMENTI PER IL DATORE DI LAVORO PUBBLICO SULLA COSTRUZIONE DI UN INDICE RAGIONATO DEI CONTENUTI DI UN CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO**

### **DISPOSIZIONI GENERALI**

- 1. Premessa “politica”** (eventuale – serve ad evidenziare gli obiettivi perseguiti dal contratto integrativo; può essere utile per spiegare “lo spirito” dell’accordo e favorire, attraverso la condivisione di tali obiettivi, la ricerca di soluzioni con essi coerenti da parte di tutti coloro che saranno chiamati ad applicarlo);
- 2. Ambito di applicazione e durata** dovrebbero essere richiamate, in materia, le previsioni del CCNL con particolare riferimento alla valenza quadriennale normativa: 2002-2005; ricordiamo che sono fatte salve le materie che per loro natura richiedano diversi tempi di negoziazione o verifiche periodiche e fatte salve le modalità di utilizzazione delle risorse, da determinare con cadenza annuale. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l’ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di lavoro interinale (oggi, di somministrazione a tempo determinato) le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori dovrebbero essere previsti nell’ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.

### **TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

- 3. Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e delle risorse decentrate variabili** (disciplina generale – è la principale materia di contrattazione integrativa e comporta la fissazione delle regole di carattere generale per ripartire le risorse finanziarie disponibili tra le diverse destinazioni possibili; è in questa sede, ad esempio, che si stabilisce, nel rispetto dei vincoli contrattuali, se destinare più risorse alla produttività collettiva o alle progressioni economiche; attenzione non è questa la sede per la quantificazione delle risorse disponibili; la quantificazione delle risorse disponibili spetta unicamente all’ente che dovrà effettuarla annualmente in base alle previsioni degli artt.31 e 32 del CCNL del 22.1.2004; naturalmente, il fatto che la quantificazione delle risorse spetti all’ente non impedisce al sindacato di chiedere una verifica del procedimento di calcolo seguito visto che una quantificazione delle risorse errata, in un senso o nell’altro, avrebbe sicure ripercussioni sulle scelte negoziali).
- 4. Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi.** (Nell’elaborare tali criteri, le parti devono rispettare i vincoli stabiliti nel CCNL; ricordiamo, a tale proposito, che i sistemi di incentivazione del personale devono essere finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati (art.15 CCNL 1.4.1999); l’incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi, deve realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all’impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all’art. 6 del CCNL del 31.3.1999 (art.17 CCNL dell’1.4.1999); si può parlare di effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi solo in presenza di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa (art.37 CCNL 22.1.2004). Ricordarsi anche che:
  - i compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione;

- la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato dagli enti; tale competenza non può essere modificata né dal contratto nazionale né dal contratto decentrato, trattandosi di una rigida e vincolante prescrizione di fonte legale, non negoziabile;
- non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Si dovranno stabilire in questa sede anche i criteri generali per ripartire le risorse destinate alla produttività tra i diversi impieghi.

Non è invece questa la sede per stabilire quanti e quali progetti obiettivo realizzare né per individuare i nominativi del personale da impiegare nei singoli progetti di produttività.

Ricordiamo, anche, che non è corretto retribuire le maggiori prestazioni lavorative destinate ai progetti di produttività mediante il solo compenso incentivante; si tratta sempre di prestazioni straordinarie che devono essere pagate secondo le specifiche regole contrattuali.

- 5. Criteri generali delle metodologie di valutazione** (basate su indici e standard di valutazione – attenzione: sono oggetto di contrattazione integrativa solo i criteri generali ai quali devono uniformarsi le metodologie di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale e non le metodologie in quanto tali che sono oggetto di concertazione).

- 6. Completamento ed integrazione dei criteri per la PROGRESSIONE ECONOMICA all'interno della categoria** (attenzione, materia estremamente delicata: i criteri definiti nel CCNL sono vincolanti per gli enti; completarli ed integrarli non significa stravolgerli né eliminarli o anche ridurli nella loro sostanza precettiva; non è possibile, in particolare che un criterio definito in sede di contrattazione integrativa diventi decisivo ed assorbente rispetto ai criteri definiti dal CCNL; la progressione economica serve a premiare solo i migliori e cioè quei dipendenti che, nel tempo, dimostrano di saper fare sempre meglio il proprio lavoro; essa presuppone in ogni caso una valutazione seria e rigorosa, anche se “proporzionata” alla categoria di inquadramento, delle prestazioni e i risultati del personale nel periodo annuale di riferimento; la progressione ha comunque effetto dal 1° gennaio dell'anno di valutazione; non è possibile prevedere più progressioni economiche nello stesso anno. Il contratto decentrato non può tra l'altro stabilire in numero delle progressioni da effettuare e tanto meno fissare le quantità per categoria: tali indicazioni precluderebbero il corretto esercizio del potere-dovere dei dirigenti alla valutazione e renderebbe personalizzata la scelta negoziale che deve restare in un ambito di disciplina generale. Da quanto precisato, dovrebbe risultare evidente che la progressione economica non è un “diritto” di “tutti” i lavoratori perché deve avere carattere selettivo e presuppone l'esistenza di risorse stabili da utilizzare per tale finalità e una seria procedura di valutazione)

#### **COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'**

- 7. Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate e a specifiche responsabilità e criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge** (corrisponde alle ipotesi previste dall'art.4, comma 2, lettere c) ed h) del CCNL dell'1.4.1999 e rinvia all'art.17, comma 2, lettere e, f, g ed i del CCNL dell'1.4.1999 – quest'ultima introdotta dall'art.36 del CCNL del 22.1.2004- ; si tratta di materie nelle quali è molto spiccata l'autonomia delle parti e che dimostrano, meglio di qualsiasi altro argomento, che stiamo parlando di una contrattazione veramente integrativa; attenzione ai nuovi valori del compenso previsto dall'art.17, comma 2, lettera f), del CCNL dell'1.4.1999 come modificato dall'art.36 del CCNL del 22.1.2004; attenzione ai vincoli derivanti dalle specifiche disposizioni di legge richiamate – ad es. L.109/1994). Come criteri di carattere generale si forniscono le seguenti raccomandazioni: A) il contratto decentrato definisce le condizioni di lavoro per la erogazione dei compensi accessori; non spetta al contratto decentrato stabilire i nominativi dei dipendenti cui devono essere corrisposti i compensi; B) la stessa condizione di lavoro non può legittimare la erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve

corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa. Devono essere in particolare, disciplinati i seguenti compensi:

- 7.1 compensi per attività disagiate:** occorre, in primo luogo, individuare con chiarezza i contenuti delle prestazioni lavorative che possono essere causa di disagio per i lavoratori interessati, è evidente che il disagio è una condizione del tutto peculiare e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro (come i rientri pomeridiani) e non può riguardare tutti (o quasi) i dipendenti dell'ente; non è corretto neanche assegnare il compenso per disagio a specifiche prestazioni che sono già oggetto di specifici compensi definiti dal CCNL (come il turno o la reperibilità); occorre, poi, determinare l'importo del compenso che deve essere corrisposto ai lavoratori interessati per il periodo di effettivo svolgimento delle prestazioni disagiate (sono escluse le assenze); il relativo valore deve essere fissato con criteri ragionevolezza, tenendo conto dei valori già corrisposti per condizioni analoghe: sarebbe contestabile, infatti, se venisse pagato un compenso per disagio superiore a quello del turno (che rappresenta la condizione più tipica e più rilevante del disagio).
- 7.2 Compensi per rischio:** il contratto decentrato è autorizzato a individuare le condizioni di rischio effettivamente presenti nell'ente (o nelle modalità di esecuzione delle prestazioni), cui collegare il pagamento del compenso; si deve trattare, come per il disagio, di condizioni o di ambienti di lavoro che siano idonei a mettere a rischio la salute del lavoratore interessato; il rischio, pertanto, non può essere correlato al possesso di un profilo professionale o alla appartenenza ad una area professionale; non è ragionevole ipotizzare che tutti i lavoratori in possesso di un determinato profilo sia sempre in condizione di rischio a prescindere dalle modalità specifiche, dal luogo o dall'ambiente nel quale la prestazione viene resa; il rischio, in sintesi, è una condizione oggettiva che può riguardare anche, e giustamente, lavoratori di categoria e profilo diversi ma può anche differenziarsi all'interno della medesima categoria e profilo.
- 7.3 Compensi per maneggio valori:** spetta al contratto decentrato determinare i criteri per la diversificazione del valore del compenso, in relazione alla entità dei valori "maneggiati"; anche questo compenso riguarda una specifica condizione di rischio; è ragionevole ipotizzare, quindi, la ricerca di soluzioni che prendano in considerazione i soli casi in cui uno o più lavoratori siano obbligati a trattare denaro contante o altri titoli equivalente (l'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, parla chiaramente di "maneggio di valori di cassa") con assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti. Anche questo incentivo può essere corrisposto per le sole giornate di effettiva esposizione rischio; ciò significa che devono essere escluse non solo le giornate di assenza o di non lavoro (sabato e domenica) ma anche le eventuali altre giornate in cui il lavoratore non sia impegnato nel maneggio di valori.
- 7.4 Compensi per le specifiche responsabilità indicate nell'art. 17, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999;** questa problematica è particolarmente delicata sia per il diretto coinvolgimento di aspetti organizzativi di competenza della dirigenza, sia per il valore consistente del compenso (da 1.000 a 2.000 euro); il contratto dovrà definire le tipologie di responsabilità relative a specifiche posizioni di lavoro che si intendono incentivare graduando il valore del compenso secondo i consueti criteri della ragionevolezza, della correttezza e della buona fede. Non è lecito indicare i nomi dei lavoratori interessati con gli importi per ciascuno di essi. Gli incarichi, infatti, sono di esclusiva competenza dei dirigenti e possono variare nel tempo in base alle effettive esigenze organizzative. Questo è uno dei casi nei quali risulta particolarmente utile la preventiva quantificazione delle risorse destinate a coprire i relativi oneri; potrebbe essere anche utile definire criteri in base ai quali ad ogni dirigente verrebbe assegnato un determinato budget da gestire secondo le regole della decentrata; come ultima segnalazione si può rilevare che gli eventuali incarichi di responsabilità retribuiti secondo la previdente disciplina contrattuale, non subiscono alcuna modifica automatica secondo i nuovi valori definiti dal CCNL del 22.1.2004; anche per la fase di transizione dal vecchio al nuovo regime la decentrata deve farsi carico di indicare criteri ragionevoli ed equilibrati, tenendo anche conto della sfera di applicazione dei compensi indicati nella nuova lett. i) dell'art. 17 illustrati nel punto che segue;
- 7.5 Compensi per le responsabilità delle particolari categorie di lavoratori indicate nell'art. 36, comma 2, del CCNL del 22.1.2004:** anche questo è un argomento molto delicato del contratto decentrato; occorre, infatti, trovare un punto di equilibrio che concili le risorse disponibili con le attese dei tanti (possibili) lavoratori interessati. Il compenso massimo di 300

euro è ben diverso dai 2000 euro del punto precedente! La suggerita (preventiva) determinazione del finanziamento disponibile, può aiutare nella fase di definizione delle regole. Resta sempre valido il principio che limita l'intervento del contratto decentrato alla definizione dei criteri e delle condizioni per il pagamento dell'incentivo; spetta ad altri (in base al vigente ordinamento) formalizzare gli atti di incarico (Organi politici e dirigenti!). Si porrà senza dubbio anche il problema già accennato della cumulabilità di più compensi in favore dello stesso lavoratore; più in particolare sorgerà il problema del rapporto tra il compenso della lett. f) con quello della lett.i); per evitare pericolosi personalismi o, peggio, comportamenti di eccessivo favore per alcuni lavoratori a danno di altri (con l'insorgere di un inevitabile contenzioso) è bene tener presente il principio guida illustrato all'inizio e cioè che diversi compensi possono essere cumulati ma solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti.

- 8. Incentivi economici per le attività del personale educativo e docente**, (artt. 30 e 31 del CCNL 14.9.2000); sono rivolti a compensare le ulteriori attività richieste, oltre il calendario scolastico; valgono i suggerimenti formulati per i compensi per produttività;
- 9. Incentivi di produttività a favore dei messi notificatori** (attenzione al concetto di produttività e a quanto già precisato nel punto 4)
- 10. Incentivi per il personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di comuni, dai servizi in convenzione, o da enti tra loro convenzionati (ex scavalco)**: occorre dare specifica applicazione alla disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.1.2004, prevedendo regole particolari per la incentivazione del personale interessato; valgono gli stessi principi di correttezza e di ragionevolezza, già suggeriti in relazione alle tipiche forme di incentivazione previste dall' art. 17 del CCNL dell' 1.1.1999

#### DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO

- 11. Disciplina dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa per i dipendenti a tempo parziale** (è una disciplina particolare per i dipendenti con rapporto a tempo parziale; valgono anche in questo caso le precisazioni di carattere generale del punto 4; occorre però ricordare che, al fine di incentivare il ricorso al part-time, l'art.6, comma 10 del CCNL del 14.9.2000 stabilisce che "i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi decentrati").
- 12. Trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro** (spetta alla contrattazione decentrata integrativa definire l'eventuale trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999; ad esempio, sono senz'altro compatibili con le prestazioni rese in telelavoro gli incentivi collegati ai progetti di produttività che non richiedano la "presenza" fisica del dipendente in ufficio).
- 13. Rimborsi spese per consumi energetici e telefonici per i telelavoratori**
- 14. Attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dal CCNL 1/4/99, al personale con contratto di formazione e lavoro** (l'art.3 del CCNL del 14.9.2000 stabilisce che la contrattazione decentrata può disciplinare l'attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dall'art.17 del CCNL dell'1.04.1999, utilizzando esclusivamente le risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro).

## DISPOSIZIONI PARTICOLARI

- 15. Indennità di trasferimento** (v. art.42 CCNL 14.9.2000 – attenzione: l'importo di tale indennità è stabilito in sede di contrattazione integrativa e varia da un minimo di tre mensilità ad un massimo di sei mensilità; ai relativi oneri si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci dei singoli enti per tale specifica finalità).
- 16. Collocazione del personale trasferito in una posizione di sviluppo economico superiore** (eventuale sia perché non riguarda gli enti ai quali non sia stato trasferito personale in attuazione di processi di delega o trasferimento di funzioni sia perché le parti potrebbero anche non prevedere nulla al riguardo- v. art. 28, comma 7 CCNL 5.10.2001)
- 17. Correlazione tra compensi professionali (avvocatura) e la retribuzione di risultato (responsabili di posizione organizzativa).** (E' noto che l'art.27 del CCNL del 14.9.2000 stabilisce che gli enti provvisti di Avvocatura formalmente costituita secondo i rispettivi ordinamenti disciplinano la corresponsione dei compensi professionali, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente, secondo i principi di cui al regio decreto legge 27.11.1933 n. 1578. In sede di contrattazione decentrata integrativa gli enti devono anche stabilire la correlazione tra tali compensi professionali e la retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL del 31.3.1999 prevista per i responsabili di posizione organizzativa)

## POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

- 18. Criteri generali per le politiche dell' orario di lavoro.** (E' materia diversa dall'articolazione dell'orario di servizio, che non è oggetto di contrattazione ma di concertazione; serve ad individuare i criteri generali ai quali dovrà essere informata la disciplina dell'orario di lavoro all'interno dell'ente, nel rispetto, naturalmente, delle disposizioni imperative di legge che regolano la materia –v. in particolare D.Lgs.66/2003. Sarà possibile prevedere, ad esempio, che l'orario dovrà “consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi” o “favorire un impiego utile del personale in situazione di svantaggio personale” o “garantire l'ottimale fruizione dei servizi da parte dei cittadini” e così via.)
- 19. Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario del personale turnista o del personale interessato da orari plurisettemanali (o multiperiodali)** (applicazione art.22 CCNL 1.4.1999). Gli oneri conseguenti devono essere compensati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi. Spetta, per questa specifica finalità, alla contrattazione integrativa definire sia le due articolazioni dell'orario di lavoro sia le modalità di attuazione della riduzione a 35 ore – il suo percorso – e le relative verifiche.
- 20. Limiti massimi individuali di lavoro straordinario per il personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali** (disciplina ancora applicabile anche dopo l'entrata in vigore del D.Lgs.66/2003 visto che i rigidi limiti in esso previsti non si applicano in presenza di una disciplina contrattuale del lavoro straordinario).
- 21. Limite complessivo annuo per la banca delle ore** (La banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore è stata disciplinata nell'art.38bis del CCNL del 14.9.2000, al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.)

## DISPOSIZIONI PARTICOLARI

- 22. Pari opportunità (per le finalità e con le procedure indicate dalla l. 125/91)**
- 23. Modalità di gestione delle eccedenze di personale.**
- 24. Programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione.**
- 25. Linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;** il riferimento alle "linee di indirizzo" e ai "criteri" definisce anche l'ambito di competenza della contrattazione decentrata che non deve indicare anche i comportamenti o le azioni specifiche che devono essere adottati autonomamente e con piena responsabilità dai datori di lavoro;
- 26. Implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;** non è compito della decentrata definire le innovazioni organizzative o tecnologiche che gli enti, in base alla autonomia riconosciuta anche costituzionalmente, possono adottare per garantire la migliore realizzazione dei fini istituzionale; la decentrata potrà, invece, valutare gli effetti che le modifiche organizzative possono produrre sulla gestione delle risorse umane e individuare, coerentemente, gli interventi utili come il rafforzamento delle attività formative e di aggiornamento, la modifica dei profili professionali, il mutamento delle sedi di lavoro, la incentivazione ulteriore di particolari attività, i percorsi di progressione economica, la erogazione di compensi incentivanti in genere; trova sempre applicazione la disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.99 e i relativi oneri sono a carico delle ordinarie risorse decentrate.

**CONTRIBUTO FINALE: indicazione degli argomenti che, nel passato, sono stati disciplinati dai contratti decentrati, pur non essendo ricompresi tra le materie assegnate alla sede decentrata; ricordiamo che le relative clausole sono considerate nulle:**

- a) nuove ipotesi di permessi retribuiti;
- b) qualificare come orario di lavoro il tempo dedicato dalla RSU e dalla delegazione sindacale alla contrattazione e alla concertazione;
- c) individuazione delle posizioni organizzative e quantificazione dei relativi compensi; (è materia di concertazione)
- d) disciplina delle selezioni per le progressioni verticali; (è materia di concertazione)
- e) articolazione dell'orario di lavoro; (potrebbe essere oggetto di informazione, dopo la contrattazione sulle politiche dell'orario)
- f) disciplina della mobilità interna ed esterna; (è materia di concertazione)
- g) quantificazione degli organici; (è oggetto di consultazione, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165 del 2001);
- h) programmazione delle nuove assunzioni; (è oggetto di consultazione, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165 del 2001)