

## CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2014

### DOCUMENTO DI ORGANIZZAZIONE GENERALE – ORARI – ISTITUTI CONTRATTUALI E RISORSE

#### ANNO 2014 – RELAZIONE ILLUSTRATIVA TECNICO – FINANZIARIA

##### ADISU FEDERICO II

( Art.5 del CCNL 1.4.1999 – Art.40 del D.lgs. n. 165 del 2001)

### 1. AMBITO DI APPLICAZIONE

Le disposizioni di cui al presente documento decentrato, relative all'anno 2014 del CCNL si applicano a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e a part-time dell'Adisu Federico II classificato nelle categorie "A, B, C, D".

Lo scopo del presente documento è quello di determinare una piena chiarezza circa gli istituti contrattuali applicabili alla luce di una ipotesi di riorganizzazione generale che tocca gli orari generali del personale in piena coerenza con le esigenze ottimali organizzative e funzionali dell'Azienda e di regolamento del personale.

Per ciascun istituto è richiamata al tal fine la normativa contrattuale di riferimento con le risorse necessarie e la concreta applicazione sull'Azienda.

Si tenga presente che ai sensi dell'art.28, commi 2 e 3, della L.R. n. 21 del 2002 al personale dell'ADISU si applicano lo stato giuridico, il trattamento economico di attività, previdenza e quiescenza previsti per il personale di ruolo della Giunta regionale. Le norme dei contratti collettivi di lavoro e quelle contenute nei contratti decentrati si applicano immediatamente al personale delle ADISU mediante atti deliberativi del Consiglio di amministrazione.

Si tenga ancora presente ancora che il MEF – RGS – nell'allegato alla Circolare n. 25 del 19.7.2012 rileva che "Va rammentato che a seguito dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 150/2009 - ed in particolare con la modifica dell'art. 40, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001 (da leggere in combinato disposto con l'art. 5, comma 2) - sono disapplicate le disposizioni del CCNL che demandano alla sede integrativa la contrattazione degli istituti relativi all'organizzazione del lavoro ed alla gestione del rapporto di lavoro. Di tali istituti è peraltro consentita esclusivamente l'informazione (es. formazione, articolazione dell'orario di lavoro, aspetti non retributivi legati alla turnazione o alle posizioni organizzative, sistemi di valutazione, profili professionali, eccetera. Si veda al riguardo anche la circolare n. 7/2010 del Dipartimento della funzione pubblica)".

L'Aran nel proprio documento " Possibili contenuti di un contratto decentrato integrativo - *Indice ragionato - Comparto Regioni e Autonomie locali - Personale non dirigente del Marzo 2013* afferma che "L'art. 4, comma 4, del CCNL dell'1/4/1999, a conferma che la riserva di contrattazione riguarda solo il trattamento economico, elenca una serie di materie oggetto di contrattazione (non riguardanti il trattamento economico) per le quali viene stabilito che, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti "riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione". Si tratta di un'elencazione che, attualmente, deve essere rivista alla luce delle previsioni degli artt. 40, comma 1, e 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificati, rispettivamente, dagli artt. 54 e 34 del D.Lgs. n. 150/2009, nonché delle indicazioni contenute nelle circolari esplicative n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011 predisposte dal Dipartimento della Funzione pubblica. Infatti, sulla base di tali fonti, molte materie ed istituti che, in base alle previsioni contrattuali, formalmente erano oggetto di contrattazione integrativa, dall'entrata in vigore del D.Lgs.n.150/2009 non sono più riconducibili al suddetto modello relazionale. Le materie di contrattazione integrativa sono quelle riportate, innanzitutto, nell'art. 4 del CCNL dell'1/4/1999. Tale elencazione deve essere integrata dalle altre materie previste dai successivi CCNL sottoscritti. Per effetto delle innovative previsioni del D.Lgs. n.150/2009 in materia di relazioni sindacali, come sopra anticipato, alcune materie, di carattere normativo, non possono più formare oggetto di contrattazione integrativa, anche se in tal senso depone ancora il testo del CCNL (ad esempio: orario di lavoro; attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale; i criteri generali delle metodologie di valutazione, basate su indici e standard di valutazione). Indicazioni utili per l'individuazione delle materie escluse dalla contrattazione integrativa sono contenute nelle circolari esplicative n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011 predisposte dal Dipartimento della Funzione pubblica, nonché nella recente circolare n.25/2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, relativa agli schemi di Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi".

Dunque il presente documento comprende sia contenuti propri della contrattazione integrativa sia materie sulle quali è sufficiente l'informazione.

La quantificazione delle risorse, in quanto tale, non è materia di contrattazione, ma spetta in via esclusiva all'ente. Tuttavia il sindacato può chiedere una verifica del procedimento di calcolo seguito, visto che una quantificazione delle risorse errata, in un senso o nell'altro, potrebbe avere sicure ripercussioni sulle successive scelte negoziali. Le risorse

decentralizzate devono essere quantificate annualmente dagli enti (art.31, comma 1 CCNL 22/1/2004).

In base all'art. 4, comma 2, lett. a), del CCNL dell'14/1999, spetta al contratto integrativo definire i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie disponibili, quantificate nel rispetto delle previsioni dell'art.15 del CCNL dell'14/1999, alle varie finalità indicate nell'art.17 del medesimo CCNL, secondo le regole e le modalità stabilite da tale ultima clausola contrattuale. Sulla base di tale regolamentazione, quindi, il primo compito del contratto integrativo è proprio la definizione dei criteri per "distribuire" le risorse disponibili tra le diverse finalità di utilizzo, tenendo conto delle caratteristiche delle stesse. Si tratta di un compito di grande rilevanza che richiede equilibrio e senso di responsabilità da parte delle due delegazioni trattanti. Sono destinatari del contratto integrativo 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 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. In tale ambito rientrano le scelte di fondo - i criteri - per consentire l'erogazione di compensi per produttività e/o di incentivi economici connessi alla premialità individuale, nel rispetto dei vincoli di fonte legale (D.Lgs.n.150/2009) e contrattuale (art. 37 del CCNL del 22/1/2004).

In base alla disciplina contrattuale richiamata, da ritenersi ancora attuale, 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 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. L'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi, deve realizzarsi attraverso la corresponsione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema valutazione adottato, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo (performance organizzativa) e individuale (performance individuale). 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 viene effettuata dai soggetti e secondo le modalità come autonomamente individuati dagli enti;
- non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

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

## 2. FONDO ANNO 2013 ( ART.15 DEL CCNL 01.04.1999 - ARTT. 31 E 32 DEL C.C.N.L. 22/01/2004)

Le risorse finanziarie di cui agli artt. 31 e 32 del C.C.N.L. 22/01/2004 sono riportate nella tabella di riparto allegate al presente documento. Nella tabella è riportata la costituzione del fondo 2014 e la ripartizione della somma tra vari istituti.

Dalla ripartizione delle risorse di cui al comma precedente, riportate nelle Tabelle risulta la seguente risorsa complessiva disponibile : € 971.518,88.

La somma è imputata sul Bilancio di Previsione del 2014 per € 764.613,59 al capitolo 19 Intervento 1.05.008.001 Fondo miglioramento dei servizi dove è stanziata una somma pari a € 981.394,13 che rappresenta il tetto previsto rispetto al Fondo 2010 ai sensi della normativa di cui all'art. 9, comma 2bis, D.L. n. 78/2010 ( vedasi più sotto).

Inoltre la somma di € 171.405,29 che viene imputata al cap. n. 21 di nuova istituzione, con descrizione: "Economie da Fondo miglioramento servizi anno precedente" mediante applicazione dell'avanzo di amministrazione del rendiconto 2013, ai sensi del CCNL 14/99 - art. 17 c. 5.

Inoltre la somma di € 35.500,00 che viene imputata sul cap. n. 22 di nuova istituzione, con descrizione: "Piano di razionalizzazione ex art. 16 commi 4-6 del D.l. n. 98/2011 per Fondo miglioramento servizi" mediante applicazione dell'avanzo di amministrazione del rendiconto 2013 ai sensi dell'art. 16 commi 4-6 del DI n. 98/2011.

Gli oneri riflessi sono imputati sul Bilancio di Previsione del 2014 al capitolo 16 Intervento 1.05.008.001 "SPESE PER COMPETENZE FISSE ED ACCESSORIE PERSONALE DIPENDENTE,COMPRESO ONERI RIFLESSI".

Inoltre è prevista una copertura sul bilancio di previsione 2014 per la seguente voce sul medesimo cap. 16.

RISORSE A CARICO DEL BILANCIO	
art. 33 c. 4 lett. A, CCNL 22.1.2004	3.445,68

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Invece la somma seguente :



è imputata sul Bilancio di Previsione del 2014 al capitolo 18 Intervento 1.05.008.001 FONDO PER LA REMUNERAZIONE DI PRESTAZIONE DI LAVORO STRAORDINARIO che presenta una disponibilità di € 72.839,52.

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Large handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Quesito: T24. Come deve essere calcolato il 'monte salari' ai fini della applicazione dei CCNL?

Il "monte salari", espressione utilizzata in tutti i Contratti collettivi per la quantificazione delle risorse da destinare al fondo per i trattamenti accessori, ha una valenza generale e si riferisce a tutte le somme corrisposte nell'anno di riferimento, rilevate dai bilanci consuntivi delle singole amministrazioni e con riferimento ai compensi corrisposti al personale destinatario del CCNL in servizio in tale anno. Tali somme ricomprendono quelle corrisposta a titolo di trattamento economico sia principale che accessorio, ivi comprese le incentivazioni, al netto degli oneri accessori a carico dell'amministrazione e con esclusione degli emolumenti non correlati ad effettive prestazioni lavorative. Non costituiscono, pertanto, base di calcolo per la determinazione del "monte salari", oltre che le voci relative agli assegni per il nucleo familiare, anche, ad esempio, le indennità di trasferimento, le indennità di mensa, gli oneri per i prestiti al personale e per le attività ricreative, le somme corrisposte a titolo di equo indennizzo ecc.

Il dato di partenza delle risorse finanziarie di cui agli artt. 31 e 32 del C.C.N.L. 22/01/2004 è rappresentato dal fondo dell'anno 2010 dove si rinviene una nota prot. n. 2996 del 28.4.2010 con la quale il Direttore pro-tempore trasmetteva al Collegio dei Revisori l'ipotesi di costituzione del fondo per il miglioramento dei servizi 2010 ai sensi dell'art.10 del CCNL. Con successivo verbale n. 8 del 18.5.2010, prot. n. 3506 del 19.5.2010, il Collegio dei Revisori rilevava la mancanza di rilievi in merito. Il tetto del fondo 2010 era di € 981.394,13 e ciò ovviamente ha un rilievo ai sensi del limite di cui all'art. 9, comma 2bis, D.L. n. 78/2010. La costituzione del fondo viene dunque fatta partendo dalle previsioni del 2010 alla luce del parere del Collegio. Vengono dunque confermate le voci storiche della parte stabile del fondo da cui si parte per arrivare alla costituzione del fondo 2014.

FONDO ANNO 2010	
Art. 9, comma 2bis, D.L. n. 78/2010. A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 2001, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.	Euro <b>981.394,13</b>

COSTITUZIONE DEL FONDO 2014		
RISORSE FISSE*		
Unico importo consolidato (CCNL 22/01/2004 art. 31 c. 2)	Risorse stabili al 22/01/2004*	656.437,97
Riduzione del 3% dello Straordinario CCNL 1/4/1999 art. 14, comma 4	Risparmio 3% straordinario ***	2.119,63
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 1	0,62% Monte Salari 2001*	31.414,00
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 2	0,50% Monte Salari 2001*	25.334,00
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 7 (alte prof.)	0,20% Monte Salari 2001*	10.134,00
CCNL 09/05/06 art. 4. comma 5	0,50% + 0,70% Monte Salari 2003**	43.264,00
CCNL 11/04/08 art. 8 comma 6	0,60% + 0,90% Monte Salari 2005**	54.805,00
Rideterminazione delle progressioni orizzontali	Quota a carico bilancio	
Incrementi per riduzione stabile fondo straordinario	Art. 14 c. 3 CCNL 1/4/1999***	
Incrementi per decentramento e trasferimento funzioni	Art. 15 c. 1 l. CCNL 1/4/1999	
Assegni anzianità e ad personam cessati (CCNL 05.10.01 art. 4 c. 2)	Integrazione importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam del personale dal 1.1.2010. (Ai sensi dell'art. 9 comma 2bis d.l. 78/2010 e delle Note applicative alla Circolare della RGS n. 25 del 19.7.2012, sia la recente Circolare MEF - RGS n. 15, prot. n. 40074 del 30.4.2014 ****)	85.691,61
Integrazioni per incremento dotazione organica Art. 15 c. 5	Art. 15, c. 5, CCNL 1.4.99*****	
Riduzioni di fondo per la parte fissa (specificare nel dettaglio le motivazioni)		
CCNL 22/01/2004 art. 34 c. 4	Progressioni orizzontali*****	
Altre risorse fisse con carattere certezza e stabilità		

<b>TOTALE</b>		<b>909.200,21</b>
<b>Applicazione dell'art. 9 comma 2bis del d.l. n. 78/2010 su parte stabile*****</b>		
Fondo 2010		<b>899.232,35</b>
Decurtazione del fondo di parte fissa per limite rispetto al 2010 (non necessaria)		899.232,35
Decurtazione del fondo di parte fissa per riduzione proporzionale dei cessati		179.846,47

La legenda è la seguente.

\* CCNL 22/01/2004

"Art. 31 - Disciplina delle "risorse decentrate"

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come: risorse decentrate) vengono determinate annualmente dagli enti, con effetto dal 31.12.2003 ed a valere per l'anno 2004, secondo le modalità definite dal presente articolo.

2. Le risorse aventi carattere di **certezza, stabilità e continuità** determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi. Le risorse del presente comma sono rappresentate da quelle derivanti dalla applicazione delle seguenti disposizioni: art. 14, comma 4; art. 15, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, comma 5 per gli effetti derivati dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell'1.4.1999; art. 4, commi 1 e 2, del CCNL 5.10.2001. L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro nonché per effetto di ulteriori applicazioni della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche".

Art. 32 - Incrementi delle risorse decentrate

"1. Le risorse decentrate previste dall'art 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001. 2. Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo. 3. Enti locali: l'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito agli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti; 4. Camere di Commercio: l'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito a favore degli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 41% delle entrate correnti. 5. Regioni: l'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito a favore degli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 35% della spesa corrente depurata della spesa sanitaria. 6. Gli altri enti del comparto, diversi da quelli indicati nei commi precedenti, incrementano le risorse decentrate sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,50% su base annua del monte salari riferito all'anno 2001, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa. 7. La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità)".

La dichiarazione congiunta n° 1 al CCNL del 9/05/2006, ha previsto che "gli incrementi delle risorse decentrate derivanti dalla corretta applicazione dell'articolo 32, comma 2 e 7, in relazione alle finalità da quest'ultimo stabilite, del CCNL del 22.1.2004 sono confermati e restano definitivamente acquisiti nelle disponibilità per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività".

**N.B.** Si tenga presente che in ADISU ai fini di quanto previsto dall'art. 40, comma 3 quinquies, del d.lgs 165/2001, il conteggio relativo all'art.76, comma 7, del d.l. n. 112/2008, è il seguente :

Spese personale € 5.331.969,35\*

\* Il dato di impegno spesa per i trattamenti fondamentali e per gli oneri riflessi dai dati di consuntivo relativamente al personale attualmente in servizio ammontano a € 2.837.643,25. La differenza della relativa somma pari a € 1.053.426,75 è la conseguenza della approvazione della dotazione organica richiamata più sopra che avviene in coerenza con quanto dispone l'art. 6, comma 4, del D.lgs. n. 165 del 2001 che stabilisce che " Le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni, e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale". Il dato dunque della spesa di personale per il 2013 detratte le somme programmate al punto precedente è pari ad € 4.278.542,60.

Spese correnti € € 15.418.309,31

Dunque ne consegue il seguente rapporto ex art. 76, comma 7, del D.L. n. 112/2008 è il seguente comunque inferiore al tetto normativo.

$5.331.969,35 / 15.418.309,31 = 0,3458 * 100 =$	34,58%
$4.278.542,6 / 15.418.309,31 = 0,2775 * 100 =$	27,75%

\*\* CCNL 09/05/06

Art. 4 Incrementi delle risorse decentrate

5. Le Regioni, qualora il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente depurata della spesa sanitaria sia non superiore al 35%, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,5 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza. In aggiunta a tale aumento, le Regioni, qualora il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente depurata della spesa sanitaria sia uguale o inferiore al 35%, incrementano, con decorrenza dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, fino ad un massimo dello 0,7% del monte salari dell'anno

2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

6. Gli altri enti del comparto, diversi da quelli indicati nei commi precedenti, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004 con un importo massimo corrispondente allo 0,5 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa. Con il CCNL relativo al quadriennio 2006-2009 saranno individuati specifici parametri finanziari anche per gli enti del presente comma.

8. La verifica della sussistenza del rapporto richiesto dai commi precedenti per l'incremento delle risorse decentrate è effettuata con riferimento ai dati del bilancio consuntivo degli enti relativo all'anno 2005.

\*\* CCNL 11/04/08

Art. 8 Incrementi delle risorse decentrate

6. Le Regioni, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1 ed inoltre il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente depurata della spesa sanitaria sia non superiore al 35 %, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza. In aggiunta a tale aumento, le Regioni, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1 ed inoltre il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente depurata della spesa sanitaria sia uguale o inferiore al 35%, possono incrementare, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004, fino ad un massimo dello 0,9 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

7. Gli altri enti del comparto, diversi da quelli indicati nei commi precedenti, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, nel rispetto dei principi di cui al comma 1, fino ad un massimo dello 0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa.

9. Le predette risorse sono finalizzate al miglioramento della produttività dei servizi nonché al riconoscimento e valorizzazione delle professionalità e del merito, nell'ambito del quadro del vigente sistema di relazioni sindacali. La verifica della sussistenza del rapporto richiesto dai commi precedenti per l'incremento delle risorse decentrate è effettuata con riferimento ai dati del bilancio consuntivo degli enti relativo all'anno 2007.

\*\*\* CCNL 1.04.1999

ART. 14 Lavoro straordinario

1. Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario gli enti possono utilizzare, dall'anno 1999, risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate, nell'anno 1998, al fondo di cui all'art. 31, comma 2, lett. a) del CCNL del 6.7.1995, per la parte che residua dopo l'applicazione dell'art.15, comma 1, lettera a) del presente CCNL. Le risorse eventualmente eccedenti rispetto a quelle derivanti dalla puntuale applicazione delle regole contenute nell'art. 31, comma 2 lettera a) del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche ed integrazioni, sono destinate ad incrementare le disponibilità dell'art.15.

2. Le risorse di cui al comma 1 possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali.

3. Le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. **I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art.15, in sede di contrattazione decentrata integrativa, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.**

4. A decorrere dal 31.12.1999, le risorse destinate nel medesimo anno al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3 % ed il limite massimo annuo individuale per le medesime prestazioni è rideterminato in 180 ore. **I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma, confluiscono nelle risorse di cui all'art.15 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.**

\*\*\*\* CCNL 05.10.01

Art. 4 Integrazione risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999

1. Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 di un importo pari all'1,1 % del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza. **2. Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000.**

\*\*\*\* D.L. n. 78 del 2010 convertito in Legge n. 122 del 2010

Art. 9 comma 2bis d.l. 78/2010. A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 2001, **non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.**

\*\*\*\* Circolare n. 40 del 2010 Ministero Economia e Finanze Dip. Ragioneria Generale dello Stato, Prot. N. 109849 punto Contrattazione integrativa :  
" Si aggiunge la nuova misura di contenimento prevista dall'articolo 9, comma 2-bis del decreto legge n. 78/2010, convertito dalla legge n. 122/2010, in base alla quale, nel triennio 2011-2013, l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. Nel rinviare a successive, specifiche indicazioni relativamente all'applicazione di tale disposizione, si fa presente che le predette risorse non potranno in ogni caso prevedere incrementi derivanti da disponibilità finanziarie a qualsiasi titolo determinate, **ivi compresa la RIA del personale cessato.**

In verità il tema della mancata aggiunta della RIA dei cessati non è pacifico ma in presenza della detta Circolare si era ritenuto di applicare la stessa. La situazione del personale aziendale cessato negli anni è la seguente con la specifica che non ci sono dipendenti con assegni ad personam :

CESSATI 2010		RIA COMPENSIVA 13MA
R.	V.	€ 0,00
P.	P.	€ 0,00
D'A.	R.	€ 0,00
D. R.	A.	€ 2.066,33
C.	C.	€ 976,47
T.	R.	€ 976,47
F.	A.	€ 976,47
P.	M.	€ 976,47
R.	A.	€ 976,47
<b>TOTALE</b>		<b>€ 6.948,68</b>

CESSATI 2011		RIA COMPENSIVA 13MA
T.	V.	€ 0,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 0,00</b>

CESSATI 2012		RIA COMPENSIVA 13MA
G.	S.	€ 0,00
L.	A.	€ 1.127,24
P.	G.	€ 0,00
S.	L.	€ 0,00
C.	S.	€ 0,00
D.L.	M.	€ 0,00
C.	C.	€ 976,45
A.	G.	€ 976,45
N.	M.	€ 976,45
D. C.	E.	€ 0,00
S.	A.	€ 976,45
C.	C.	€ 976,45
A.	M.	€ 976,45
<b>TOTALE</b>		<b>€ 6.985,94</b>

CESSATI 2013		RIA COMPENSIVA 13MA
C.	V.	€ 0,00
G.	V.	€ 0,00
D. G.	R.	€ 0,00
G.	F.	€ 862,29
<b>TOTALE</b>		<b>€ 862,29</b>

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

8

Nel CCDI 2013 alla luce della detta Circolare si era fatto un ragionamento di taglio della RIA dei cessati secondo il seguente trend : Il dato degli assegni anzianità e ad personam cessati di cui al CCNL 05.10.01 art. 4 c. 2), era pari nell'anno 2011 a € 77.843,38. Da questa somma dunque era stata detratta la voce della RIA relativa ai dipendenti cessati nell'anno 2012 pari a € 6.985,94, che porta la somma ad € 70.857,44. Dunque era stato fatto un doppio taglio prudenziale che non solo sterilizzava la RIA per il 2012 ma riduceva il fondo 2011.

Ma da approfondimenti ulteriori emerge che l'interpretazione non era corretta in quanto sia le **Note applicative alla Circolare della RGS n. 25 del 19.7.2012**, sia la recente Circolare MEF – RGS n. 15, prot. n. 40074 del 30.4.2014, pag. 137.

Pag. 144 La costituzione dei Fondi per la contrattazione integrativa - Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità. Ulteriori incrementi delle risorse fisse. Si tratta di tipologie di incremento che possono arricchire il fondo per la contrattazione integrativa al verificarsi, anche ripetuto nel tempo, di specifiche condizioni; **l'esempio tipico è la RIA personale cessato che va ad incrementare in modo permanente il Fondo unicamente nelle occasioni in cui si registra personale cessato.** Un ulteriore esempio è l'incremento del Fondo operato per incrementi dotazione organica o servizi, fattispecie prevista da diverse tipologie di Contratti collettivi.

Altri incrementi pag. 250 RIA e assegni ad personam personale cessato: inserire **l'importo annuo** della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1 gennaio 2004, come disposto dall'art. 4 c. 2 del Ccnl 00-01. Tale importo, infatti, nella sua valutazione a regime, va ad incrementare con carattere di certezza e stabilità le risorse del Fondo ai sensi del disposto dell'art. 4 c. 2 del Ccnl 00-01. Nota bene: la RIA personale cessato.

Altri incrementi pag. 256. RIA e maturato economico personale cessato: inserire l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità nonché quello del maturato economico di cui all'art. 35, comma 1, lett. b del Ccnl 94-97 dei dirigenti comunque cessati dal servizio, come disposto dall'art. 26 c. 1 L. g del Ccnl 98-01.

**Dunque occorre recuperare le somme tagliate nell'anno precedente e dunque avremo € 77.843,38, anno 2011, € 6.985,94, anno 2012, € 862,29, anno 2013, per un totale di € 85.691,61.**

\*\*\*\*\* CCNL 14/99 art.15, comma 5. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

\*\*\*\*\* Ai sensi dell'art.34, comma 4, del CCNL 22/01/2004 "Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni; la contrattazione decentrata definisce le finalità di utilizzazione delle predette risorse recuperate anche per il finanziamento di ulteriori progressioni orizzontali".

\*\*\*\*\* Art. 9, comma 2bis, D.L. n. 78/2010. A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 2001, **non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.**

\*\*\*\*\* Circolare n. 40 del 2010 Ministero Economia e Finanze Dip. Ragioneria Generale dello Stato, Prot. N. 109849 punto Contrattazione integrativa : " Si aggiunge la nuova misura di contenimento prevista dall'articolo 9, comma 2-bis del decreto legge n. 78/2010, convertito dalla legge n. 122/2010, in base alla quale, nel triennio 2011-2013, l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio".

\*\*\*\*\* Nota Circolare della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome congiunta con la Conferenza delle Assemblee Legislative 10/133/CR6/C1 avente ad oggetto Interpretazione disposizioni DL n. 78/2010, in materia di contenimento delle spese di personale delle Amministrazioni Pubbliche per i dipendenti delle Regioni e delle Province Autonome e del SSNN.

\*\*\*\*\* Circolare n. 12 del 2011 Ministero Economia e Finanze Dip. Ragioneria Generale dello Stato, Prot. N. 0035819, punto 3), Art.9, comma 2-bis " Il comma 2-bis prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, **non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.** Per quanto riguarda l'individuazione delle risorse oggetto di tale disposizione, occorre fare riferimento a quelle destinate al fondo per il finanziamento della contrattazione integrativa determinate sulla base della normativa contrattuale vigente del comparto di riferimento, ferme restando le disposizioni legislative già previste in materia, ivi compreso l'art. 67 del D.L. n. 112/2008 convertito nella L. n. 133/2008. Il fondo così costituito per ciascuno degli anni 2011-2012-2013, nel caso superi il valore del fondo determinato per l'anno 2010, va quindi ricondotto a tale importo. Per quanto concerne la riduzione del fondo in proporzione al personale in servizio si ritiene che la stessa possa essere operata, per ciascuno degli anni 2011-2012-2013, sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio relativo all'anno 2010, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente, al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno. La variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale determinerà la misura della variazione da operarsi sul fondo. Rimangono escluse dalle suddette riduzioni le risorse derivanti da incarichi aggiuntivi (peraltro già sottoposti a specifiche misure limitative) e dai servizi resi dal personale in conto terzi, attesa la variabilità delle stesse e la correlazione al maggiore impegno richiesto al personale ed alle connesse responsabilità. E' opportuno precisare che l'applicazione dell'art. 9, comma 2-bis, riguarda l'ammontare complessivo delle risorse per il trattamento accessorio nel cui ambito, in sede di utilizzo, le singole voci retributive variabili possono incrementarsi o diminuire in relazione alla definizione del contratto collettivo integrativo ovvero, con riferimento alle remunerazioni dei singoli dipendenti, anche tenendo conto delle prestazioni effettivamente svolte. Si tratta, in sostanza, di un limite alla crescita diverso da quello stabilito dal comma 1 dello stesso art. 9, che

riguarda il trattamento economico dei singoli dipendenti, con riferimento al trattamento fondamentale e alle componenti del trattamento accessorio fisse e continuative che, anche qualora poste a carico del fondo, siano determinate in misura fissa dai contratti collettivi nazionali di lavoro ... Si precisa, inoltre, che le riduzioni operate ai sensi del comma 2-bis in questione non costituiscono economie accantonabili ai fini del loro utilizzo a decorrere dall'anno 2014".

Vedasi anche Nota Circolare della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome congiunta con la Conferenza delle Assemblee Legislative 10/133/CR6/C1 avente ad oggetto Interpretazione disposizioni DL n. 78\2010, in materia di contenimento delle spese di personale delle Amministrazioni Pubbliche per i dipendenti delle Regioni e delle Province Autonome e del SSNN. Questa nota alla pagina 5 spiega l'individuazione delle voci accessorie da ridurre ed evidenzia che sono esclusi dalla decurtazione le progressioni economiche orizzontali e le indennità di disagio, di rischio, di turno, di reperibilità, di struttura, di maneggio valori, i compensi per particolari responsabilità. Inoltre è stabilito che va determinato un importo medio, mediante la somma delle quote individuali delle voci accessorie erogate, in conto competenza nell'anno precedente, al personale che cessa, diviso per il numero delle unità cessate nell'anno stesso. L'importo così determinato è moltiplicato per le unità di personale cessate.

Circolare RGS n. 16 del 2012 "Questa ultima fattispecie necessita di una particolare attenzione: in presenza infatti di una riduzione del personale (asseverata dalla cosiddetta regola della semisomma indicata dalla richiamata circolare n. 12), una riduzione proporzionale delle sole quote variabili del fondo, ovvero una riduzione proporzionale - ove previsto - che non consideri le poste temporaneamente allocate a bilancio - in particolare i differenziali per le progressioni orizzontali concretamente pagati al personale in servizio in asseverazione dell'art. 1 comma 193 della legge 266/2005, le cosiddette PEO a bilancio - si traduce matematicamente in un "aumento" delle quote medie procapite riferite al personale che rimane in servizio; tale personale si troverebbe infatti a godere, in aumento, delle quote di salario accessorio cosiddette fisse non più percepite dal personale cessato, ovvero dei ritorni al fondo delle quote di risorse a bilancio liberate dal personale cessato, in particolare delle PEO. Tale incremento contrasta con le indicazioni della seconda parte dell'art. 9 comma 2-bis in una lettura coordinata con i diversi interventi previsti dall'art. 9 nel suo complesso". PAG 129.

PAG 130 Alla luce di quanto appena esposto ed al fine di consentire il corretto monitoraggio dei fondi, la tabella 15 del Conto Annuale 2011 è stata quindi così modificata:

c. sono state previste due voci distinte dedicate alle decurtazioni di cui all'art. 9 comma 2-bis del d.l. 78/2010, in modo da rispecchiare i due successivi momenti di applicazione previsti dalla norma (l'eventuale decurtazione per rispetto del limite 2010 e la eventuale successiva decurtazione in ragione della diminuzione di personale); tali decurtazioni sono state inserite sia nella sezione "risorse stabili" sia nella sezione "risorse variabili" del fondo.

La circolare n. 12/2011 precisa che tale riduzione va effettuata per ciascuno degli anni 2011-2012-2013 sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio dell'anno 2010. Il valore medio è rappresentato dalla media aritmetica dei presenti al 1 gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno, la variazione percentuale tra le due medie rappresenta la misura della riduzione da operare sul fondo. PAG 142

Circolare RGS n. 21 del 2013, pag 140, Questa ultima fattispecie necessita di una particolare attenzione: in presenza infatti di una riduzione del personale (asseverata dalla cosiddetta regola della semisomma indicata dalla richiamata circolare n. 12), una riduzione proporzionale delle sole quote variabili del fondo, ovvero una riduzione proporzionale - ove previsto - che non consideri le poste temporaneamente allocate a bilancio - in particolare i differenziali per le progressioni orizzontali concretamente pagati al personale in servizio in asseverazione dell'art. 1 comma 193 della legge 266/2005, le cosiddette PEO a bilancio - si traduce matematicamente in un "aumento" delle quote medie procapite riferite al personale che rimane in servizio; tale personale si troverebbe infatti a godere, in aumento, delle quote di salario accessorio cosiddette fisse non più percepite dal personale cessato, ovvero dei ritorni al fondo delle quote di risorse a bilancio liberate dal personale cessato, in particolare delle PEO. Tale incremento contrasta con le indicazioni della seconda parte dell'art. 9 comma 2-bis in una lettura coordinata con i diversi interventi previsti dall'art. 9 nel suo complesso.

3. Si segnalano di seguito istituti non soggetti al vincolo del rispetto dell'art. 9 comma 2-bis:

- le economie del fondo anno precedente nei casi in cui il disposto contrattuale lo preveda (per analogia anche le risorse di straordinario non utilizzate nell'anno precedente).

Si tenga presente che da ultimo è stato chiarito nella Circolare Aran prot. n. 5401/2013 del 13.5.2013, inviata all'IGOP, che la riduzione va applicata sul fondo 2010 e non su quello corrente, per cui dal calcolo fatto in Azienda risulta che:

La decurtazione dunque applicata alla parte fissa e alla parte variabile del fondo è pari al **20%**. Tale percentuale è stata calcolata in base alla media aritmetica del numero di dipendenti in servizio al 01/01/2010 e al 31/12/2010, cui è stata sottratta la media aritmetica del numero di dipendenti in servizio al 01/01/2013 e al 31/12/2013:

Dipendenti al 01/01/10	105
Dipendenti al 31/12/10	97
Media dipendenti 2010	101
Dipendenti al 01/01/13	82
Dipendenti al 31/12/13	80
Media dipendenti 2013	81
Differenziale % tra 2010 e 2013	20,00%

N.B. Il criterio di calcolo è stato quello rigoroso di cui alla Circolare n. 12 del 2011 Ministero Economia e Finanze Dip. Ragioneria Generale dello Stato, Prot. N. 0035819. Nel dubbio tra sistemi seguiti da diverse amministrazioni, si è preferito il metodo di cui sopra all'altro possibile indicato nella Nota Circolare della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome congiunta con la Conferenza delle Assemblee Legislative 10/133/CR6/C1 avente ad oggetto Interpretazione disposizioni DL n. 78\2010, in materia di contenimento delle spese di personale delle Amministrazioni Pubbliche per i dipendenti delle Regioni e delle Province Autonome e del SSNN. Questa nota alla pagina 5 spiega l'individuazione delle voci accessorie da ridurre ed evidenzia che sono esclusi dalla decurtazione le progressioni economiche orizzontali e le indennità di disagio, di rischio, di turno, di reperibilità, di struttura, di maneggio valori, i compensi per particolari responsabilità. Inoltre è stabilito che va determinato un importo medio, mediante la somma delle quote individuali delle voci accessorie erogate, in conto competenza nell'anno precedente, al personale che

cessa, diviso per il numero delle unità cessate nell'anno stesso. L'importo così determinato è moltiplicato per le unità di personale cessate.

Da ultimo il criterio è stato ripreso dalla recente Circolare MEF - RGS n. 15, prot. n. 40074 del 30.4.2014, pag. 137.

RISORSE VARIABILI DA DEFINIRSI OGNI ANNO*		
CCNL 14/99 art.15, c.1 lett.k	Specifiche dispos. Legge - Progett.**	
CCNL 14/99 art.15, c.1 lett.k	Specifiche dispos. Legge - Altre **	
CCNL 14/09/00 art. 27		
CCNL 5/10/01 art.4, comma 4, in modifica art. 15 c. 1 lett. D) L. 449/97	Sponsorizzazioni, Convenzioni, Contributi utenza ***	
CCNL 14/99 art.15, comma 2	Integrazione 1,2% Monte Salari 97****	59.819,13
CCNL 14/99 art.15, comma 5	Nuovi servizi o riorganizzazione con aumento dotazione organica ****	
CCNL 14/09/00 art. 54	Messi notificatori	
Riduzioni del fondo per la parte variabile		
Altre risorse variabili art. 4 c. 4 CCNL 31/07/2009	1,00% Monte Salari anno 2007 *****	
<b>TOTALE risorse variabili senza cessati</b>		<b>59.819,13</b>
<b>Applicazione dell'art. 9 comma 2bis del d.l. n. 78/2010 su parte variabile</b>		
Fondo 2010		82.161,78
Decurtazione del fondo di parte variabile per limite rispetto al 2010 (non necessaria)		59.819,13
Decurtazione del fondo di parte variabile per riduzione proporzionale dei cessati		16.432,36
<b>Risultato</b>		<b>43.386,77</b>
<b>Risorse variabili non soggette al limite</b>		
CCNL 14/99 - art. 17 c. 5	Somme non utilizzate fondo anno 2013*****	171.405,29
CCNL 14/99 art.15, c.1 lett.m e c.3	Economie Fondo straordinario *****	1.840,94
Art. 16 commi 4-6 del DI n. 98/2011	*****	35.500,00
Art. 2, commi 594 e segg. legge 244/2007	*****	
<b>RISORSE A CARICO DEL BILANCIO</b>		
Indennità di Comparto carico bilancio	art. 33 c. 4 lett. A, CCNL 22.1.2004*****	3.445,68
Progressioni orizzontali carico bilancio	CCNL 09.05.2006 - dichiarazione cong. N. 4 -	

*[Handwritten signatures and initials on the right margin of the table]*

*[Handwritten signature at the bottom left]*

*[Handwritten signatures at the bottom right]*

11

\* CCNL 22/01/2004

"Art. 31 - Disciplina delle "risorse decentrate"

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come: risorse decentrate) vengono determinate annualmente dagli enti, con effetto dal 31.12.2003 ed a valere per l'anno 2004, secondo le modalità definite dal presente articolo.

2. Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi. Le risorse del presente comma sono rappresentate da quelle derivanti dalla applicazione delle seguenti disposizioni: art. 14, comma 4; art. 15, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, comma 5 per gli effetti derivati dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell'1.4.1999; art. 4, commi 1 e 2, del CCNL 5.10.2001. L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro nonché per effetto di ulteriori applicazioni della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche".

3. Le risorse di cui al comma 2 sono integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di **eventualità e di variabilità**, derivanti dalla applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte: art. 15, comma 1, lett. d, e, k, m, n, comma 2, comma 4, comma 5, per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, del CCNL dell'1.4.1999; art. 4, commi 3 e 4, del CCNL del 5.10.2001, art. 54 del CCNL del 14.9.2000 art. 32, comma 6, del presente CCNL.

\*\* CCNL 1/4/99

ART. 15 Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Presso ciascun ente, a decorrere dal 1.1.1999, sono annualmente destinate alla attuazione della nuova classificazione del personale, fatto salvo quanto previsto nel comma 5, secondo la disciplina del CCNL del 31.3.1999, nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, le seguenti risorse:

a) gli importi dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995, e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale, comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della l. 662/96, nonché la quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, comma 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII ed VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati;

b) le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti;

c) gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL;

d) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;

e) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni;

f) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993;

g) l'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996;

h) dalle risorse destinate alla corresponsione della indennità di L. 1.500.000 di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995;

i) da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza, da destinare al finanziamento del fondo di cui all'art. 17, comma 2, lett. c); la disciplina della presente lettera è applicabile alle Regioni; sono fatti salvi gli accordi di miglior favore;

j) un importo dello 0,52 % del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno successivo;

k) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17

l) le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni.

m) gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art.14.

\*\*\* CCNL 5/10/2001

Art. 4. La lett. d) del comma 1 dell'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituita dalla seguente:

"d) La quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art.43 della legge n.449/1997 con particolare riferimento alle seguenti iniziative:

a. contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;

b. convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

\*\*\*\* CCNL 1/4/99

Art.15, comma 2, in sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza. 4. Gli importi previsti dal comma 1, lett. b), c) e dal comma 2, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. 5. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

A tal fine si rinvia alla Relazione al Rendiconto del 2013 alla parte "obiettivo avente ad oggetto "Presentare un Piano che indicherà una serie di obiettivi possibili di razionalizzazione ulteriore rispetto a quanto già realizzato nell'anno

2012, riduzioni da portare poi sul fondo 2013 secondo le modalità segnalate. In particolare con riferimento a Spese personale e organi e a Spese di funzionamento".

L'articolo 40, comma 3 quinquies, del d.lgs 165/2001 consente di poter destinare "...risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa...".

I dati relativi al corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza porta ad un dato ricavato dal conto annuale del personale riferito al 1997 di € 59.819,13. Questa somma sarebbe da portare sul fondo salario accessorio anno 2014.

RISORSE VARIABILI DA DEFINIRSI OGNI ANNO		Euro
CCNL 1/4/99 art.15, comma 2	1,2% Monte Salari 97	€ 59.819,13

Si tenga presente che gli obiettivi dati nell'anno 2013 e che sono evidentemente connessi e diretti alla razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità, sono stati ampiamente raggiunti come da relazione pervenuta al CDA in allegato al Rendiconto 2013. Il documento non è stato ancora oggetto di valutazione da parte del Nucleo di Valutazione. Infatti le attività del Nucleo di Valutazione sono state sospese in attesa della costituzione dell'OIV Regionale e comunque in attesa di chiarimenti richiesti alla Regione Campania.

Le voci di cui all'art. CCNL 1/4/99 all'art.15, commi 2, e 5, sulla parte variabile del fondo medesimo possono contribuire solo ad incrementare la voce del fondo risorse variabili, ma fino al tetto di cui all'art. 9 comma 2bis del d.l. n. 78/2010.

Il CDA nel report del Direttore con la Delibera n. 103 del 20.12.2013 prendeva atto della Disposizione n. 394 del 03.12.2013, con la quale si approvava il report delle attività di Razionalizzazione e Riqualficazione della Spesa.

Si tenga presente che questa somma in considerazione del fatto che trova copertura sul cap. n. 19 del b.c.e. non determina la necessità di inserire la voce all'art. 15, lett. k), del Ccnl 1° aprile 1999, mediante applicazione dell'avanzo di amministrazione determinato sulle economie accertate, in quanto ciò sarebbe stato necessario se le somme sul capitolo 19 non fossero state sufficienti a coprire il maggiore importo da inserire nella parte variabile del fondo. Ma il riporto del fondo sotto il tetto 2010 e dunque sotto il tetto della parte variabile non determina comunque la necessità di maggiori risorse oltre quelle necessarie e imputabili al cap. n. 19 del b.c.e.

\*\*\*\*\* CCNL 1.04.1999

ART. 14 Lavoro straordinario

1. Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario gli enti possono utilizzare, dall'anno 1999, risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate, nell'anno 1998, al fondo di cui all'art. 31, comma 2, lett. a) del CCNL del 6.7.1995, per la parte che residua dopo l'applicazione dell'art.15, comma 1, lettera a) del presente CCNL. Le risorse eventualmente eccedenti rispetto a quelle derivanti dalla puntuale applicazione delle regole contenute nell'art. 31, comma 2 lettera a) del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche ed integrazioni, sono destinate ad incrementare le disponibilità dell'art.15.

2. Le risorse di cui al comma 1 possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali.

3. Le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art.15, in sede di contrattazione decentrata integrativa, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

4. A decorrere dal 31.12.1999, le risorse destinate nel medesimo anno al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3 % ed il limite massimo annuo individuale per le medesime prestazioni è rideterminato in 180 ore. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma, confluiscono nelle risorse di cui all'art.15 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

Si tenga presente che da ultimo è stato chiarito nella Circolare Aran prot. n. 5401/2013 del 13.5.2013, inviata all'IGOP, che le economie del Fondo straordinario non rientrano nel tetto di cui all'art. 9, comma 2bis, del D.L. n. 78/2010.

ART. 15

Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Presso ciascun ente, a decorrere dal 1.1.1999, sono annualmente destinate alla attuazione della nuova classificazione del personale, fatto salvo quanto previsto nel comma 5, secondo la disciplina del CCNL del 31.3.1999, nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, le seguenti risorse :

m) gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art.14.

\*\*\*\*\* Art.16 del decreto-legge n. 112/2008 comma 4 (...) le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono adottare entro il 31 marzo di ogni anno piani triennali:

- di razionalizzazione e riqualificazione della spesa;

- di riordino e ristrutturazione amministrativa;

- di semplificazione e digitalizzazione;

- di riduzione dei costi della politica e

- di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche.

Detti piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari. 5 In relazione ai processi di cui al comma 4, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, (...), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa, di cui il 50%

destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. La restante quota è versata annualmente dagli enti e dalle amministrazioni dotati di autonomia finanziaria ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato. La disposizione di cui al precedente periodo non si applica agli enti territoriali e agli enti, di competenza regionale o delle province autonome di Trento e di Bolzano, del Ssn. Le risorse di cui al primo periodo sono utilizzabili solo se a consuntivo è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, dalle amministrazioni interessate, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani di cui al comma 4 e i conseguenti risparmi. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo. Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e i Ministeri la verifica viene effettuata dal Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per il tramite, rispettivamente, dell'Ubracc e degli uffici centrali di bilancio e dalla Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica. 6. I piani adottati dalle amministrazioni sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative.

Le economie che potrebbero contribuire ad aumentare il tetto del 2010 sono quelle di cui all'art. 16, comma 4, del DL n. 98/2011, all'art. 6 del D.L. n. 78/2010, agli artt. 11 e 12 dello stesso D.L. 98, all'art. 2, commi 594 e segg. legge 244/2007 (legge finanziaria 2008); alle misure di semplificazione e digitalizzazione; alla riduzione dei costi della politica; alla riduzione costi di funzionamento ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche.

In riferimento alla Circolare n. 13/2011 del 13 novembre 2011 del dipartimento della Funzione pubblica, avente per oggetto "Indicazioni per la destinazione alla contrattazione integrativa delle economie conseguite in particolare dalle amministrazioni locali per effetto dell'art. 16 del DL n. 98/2011, è possibile finanziare il Fondo contrattazione integrativa dell'anno 2012 con il 50% delle ulteriori economie conseguite rispetto alle misure individuate dalla medesima norma anche superando il tetto del 2010. La Circolare richiama anche l'art. 6 del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, in base al quale nelle more dei rinnovi contrattuali, ai fini della differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, possono essere utilizzate le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16, comma 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111. La prima sezione regionale della Corte dei conti che si è espressa in materia è quella del Veneto con la deliberazione n. 513/2012/PAR, depositata il 16 agosto 2012, rispondendo ad un quesito. La stessa sezione regionale ha poi confermato i suoi orientamenti con i pareri n. 531 depositato il 31 agosto 2012 e n. 532. È intervenuta, poi, anche la sezione regionale di controllo della Liguria, con deliberazione n. 99/2012, depositata il 1° ottobre 2012. I giudici contabili liguri, rispondendo ad un quesito del comune di Rapallo, hanno confermato che "le risorse derivanti da risparmi realizzati attraverso l'applicazione di piani di razionalizzazione ai sensi dell'art. 16 del decreto legge n. 98 del 2011 sono da considerarsi escluse dalle limitazioni di cui all'art. 9, comma 2-bis, del decreto legge n. 78 del 2010". Certamente interessante, risulta, inoltre, la posizione assunta dalla sezione regionale di controllo per l'Emilia Romagna con la deliberazione dell'11 ottobre 2012, n. 398/2012/PAR. Nel parere, un chiarimento significativo è legato al termine del 31 marzo (perentorio o meno), come data ultima per approvare i Pdr. La sezione dell'Emilia Romagna evidenzia che "pur trattandosi di un termine ordinatorio non essendone stata espressamente prevista una natura diversa, l'adozione e/o rimodulazione dei Piani nei primi mesi dell'anno, anche in concomitanza con l'approvazione del bilancio di previsione e del Peg, consentirebbe di individuare obiettivi da conseguire sin dal primo anno di applicazione dei Piani". In realtà, in termini temporali, chi aveva battuto tutti per celerità di espressione, era stato il dipartimento della Ragioneria generale dello Stato (Mef), rispondendo a dei quesiti. Con nota prot. n. 65.233 del 20 luglio 2012, la Rgs affermava, infatti, che le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 16, commi 4 e 5, del DL n. 98/2011, non andavano considerate nei computi relativi al rispetto di quanto previsto dall'art. 9, comma 2-bis, del DL n. 78/2010.

Da ultimo, si è espressa la sezione delle Autonomie con la deliberazione n. 2/2013, sulla base di una richiesta della Corte dei conti del Piemonte. Le conclusioni della sezione Autonomie sono chiare: "In coerenza con i vincoli delineati dall'art. 9, commi 1 e 2-bis, del DL 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, in legge 30 luglio 2010, n. 122, la possibilità concreta di integrare le risorse finanziarie variabili destinate alla contrattazione decentrata integrativa in deroga al tetto di spesa previsto dal comma 2-bis, è subordinata al conseguimento di effettive economie di spesa risultanti dai processi di attuazione dei Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 16 del DL 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, in legge 15 luglio 2011, n. 111, quale effetto di specifiche iniziative volte al raggiungimento di puntuali obiettivi di incremento della produttività individuale del personale interno all'Amministrazione da realizzare mediante il diretto coinvolgimento delle unità lavorative in mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro".

Il tema del rispetto di quanto previsto dall'art. 40, comma 3 quinquies, del d.lgs 165/2001, si deve declinare anche a seconda se l'Azienda sia trattata quale ente soggetto al patto di stabilità o meno.

Le legge n. 296 del 2006 all'art. 1, comma 663 stabiliva che "Resta ferma la facoltà delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano di estendere le regole del patto di stabilità interno nei confronti dei loro enti ed organismi strumentali, nonché per gli enti ad ordinamento regionale o provinciale". Solo la L.R. n. 5 del 2013 stabilisce all'art. 1, comma 158 che "Agli enti e agli organismi, in qualunque forma costituiti, di cui all'articolo 5, comma 1 della legge regionale 7/2002 già assoggettati agli interventi individuati dal piano di stabilizzazione finanziaria, si estendono le limitazioni e le regole del patto di stabilità interno".

Gli Enti assoggettati al piano suddetto sono quelli di cui al Decreto n. 1 del 28 dicembre 2012 Prot. n. 2/Commaps del 28/12/2012, BURC n. 2 del 2013.

In ogni caso il primo limite per tutti gli enti è il rispetto del rapporto tra spese per il personale e spese correnti non superiore al 50% (art. 76, comma 7, del d.l. n. 112/2008, come modificato dall'art. 28, comma 11-quater, del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201 convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214).

Per gli enti soggetti al patto di stabilità il secondo limite è la riduzione costante anno per anno delle spese del personale e il terzo che per effettuare assunzioni con contratti a tempo indeterminato, il tetto è quello del 40% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente (articolo 1, comma 557, della Legge 296/2006 - il precedente limite era pari al 20%): limite quest'ultimo applicabile solo agli enti soggetti al patto di stabilità (cfr. deliberazione delle Sezioni Riunite n. 3 e 4/CONTR/11 e da ultimo n. 11/CONTR/2012).

Diversamente, gli enti locali non soggetti al patto di stabilità possono effettuare assunzioni con contratti a tempo indeterminato nel rispetto dell'obbligo di contenimento della spesa del personale al livello di quella dell'anno 2008 (articolo 1, comma 562, primo periodo della Legge 296/2006 nell'attuale formulazione), da applicare secondo la deliberazione n. 27/2011/CONTR, depositata in data 12 maggio 2011, delle Sezioni Riunite della Corte dei conti con riferimento all'accezione "spesa di personale", e inoltre che le sole assunzioni a tempo indeterminato possono avvenire nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro (a tempo indeterminato) complessivamente intervenute nel precedente anno (turn-over 1/1), da applicare secondo la deliberazione della Corte dei Conti sezioni riunite Controllo n. 52 del 2010 (ma anche Corte Conti, Lombardia delibera n. 167 del 2011, Puglia n. 2 del 2012, Calabria n. 22 del 2012; Nota della Funzione Pubblica n. 46.078/2010 e n. 11.786/2011).

Dunque le internalizzazioni dei servizi realizzate dall'ADISU, vedasi reception con turnazione, le manutenzioni ordinarie con la squadra di piccola manutenzione, le economie realizzate sulle spese per consulenze, somministrazione, utenze, appalti vari possono dunque essere portate sul fondo delle risorse accessorie al 50% dell'economia. In tal caso la voce verrà inserita nell'apposita tabella della parte variabile, mediante applicazione dell'avanzo di amministrazione determinato sulle economie accertate.

Nel POA 2013 il CDA assegnava al Direttore tra gli obiettivi "Presentare un Piano che indicherà una serie di obiettivi possibili di razionalizzazione ulteriore rispetto a quanto già realizzato nell'anno 2012, riduzioni da portare poi sul fondo 2013 secondo le modalità segnalate. In particolare con riferimento a Spese personale e organi e a Spese di funzionamento".

L'Ente già dall'anno 2012 aveva adottato, una serie di interventi di razionalizzazione nell'azienda indicati nella Relazione al Rendiconto 2012 e nella parte relativa alle Economie di gestione ( vedasi prot. n. 5270 del 2013) di cui alla proposta del Direttore. Documento approvato su proposta del Direttore prot. n. 5577/2013, con la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 33 del 07/06/2013, come da verbale n. 5 e parere favorevole dei revisori con verbale n. 8 del 12/06/2013. Negli ultimi anni il legislatore nazionale ha adottato importanti interventi normativi diretti al contenimento della spesa sostenuta dalle Pubbliche Amministrazioni, individuando continuamente nuove misure di rafforzamento dei risparmi ed adottando politiche di revisione e razionalizzazione della spesa. Questa azione di revisione intrapresa interessa anche le Aziende per il diritto allo studio costrette a garantire la crescente richiesta di servizi con risorse sempre minori. In particolare, la ADISU Federico II ha da tempo avviato e condotto un'ampia azione di contenimento della spesa all'interno dell'Ente, perseguendo obiettivi di razionalizzazione della spesa corrente attraverso la ricerca di una gestione efficace ed efficiente dei servizi erogati. Come risulta già dalla Delibera n. 38 del 7.6.2013 il CDA ha stabilito, su proposta del Direttore, di approvare il Piano delle attività 2013, previsto dall'art. 21, comma 1, lett. d) della L.R. 21/2002, come da proposta prot. n. 5627/2013 e di dare atto che gli obiettivi descritti nel detto Piano diventano obiettivi operativi del Direttore per l'anno 2013. Tra questi si trattava di presentare un Piano che indicherà una serie di possibili obiettivi di razionalizzazione ulteriore rispetto a quanto già realizzato nell'anno 2012, riduzioni da portare poi sul fondo 2014 secondo le modalità segnalate. In particolare con riferimento a Spese personale e organi e a Spese di funzionamento. Le economie che potrebbero contribuire ad aumentare il tetto del 2010 del CCDI sono quelle di cui all'art.16, comma 4, del DL n. 98/2011, all'art. 6 del D.L. n. 78/2010, agli artt. 11 e 12 dello stesso D.L. 98, all'art. 2, commi 594 e segg. legge 244/2007 (legge finanziaria 2008); alle misure di semplificazione e digitalizzazione; alla riduzione dei costi della politica; alla riduzione costi di funzionamento ivi compresi gli appalti di servizio, e il ricorso alle consulenze. Il CDA nel report del Direttore con la Delibera n. 103 del 20.12.2013 prendeva atto della Disposizione n. 394 del 03.12.2013, con la quale si approvava il report delle attività di Razionalizzazione e Riqualificazione della Spesa.

Nel report suddetto e nella Relazione al Rendiconto 2013 risultano una serie di economie tra cui le più coerenti con la possibile destinazione del fondo sembrano le seguenti :

Denominazione spesa	capitolo	importo stanziato	economia	destinazione
Spese consumi telefonici	72	8.000,00	100%	50%

€ 4.000,00

Denominazione spesa	capitolo	importo stanziato	economia	destinazione
Spese per collaborazione coordinate e continuative, contratti a termine compresi oneri aggiuntivi e riflessi	24	48.831,27	100%	50%

€ 24.000,00

Denominazione spesa	capitolo	importo stanziato	economia	destinazione
Spese servizio pulizia locali uffici sede centrale e distaccati	66	40.000,00	€ 15.000,00	50%

€ 7.500,00

**TOTALE € 35.500,00**

\*\*\*\*\* Art. 4, c. 4, CCNL 31/07/2009 Presso le Regioni, è riconosciuta, a decorrere dal 31.12.2008 ed a valere per l'anno 2009, la disponibilità di risorse aggiuntive per la contrattazione decentrata integrativa, di natura variabile, ai sensi dell'art.31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004, nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali : nel limite dell'1% del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora le Regioni siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1 ed il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente depurata della spesa sanitaria sia non superiore al 30%; nel limite dell'1,5% del predetto monte salari, qualora le Regioni, oltre ai requisiti di cui al comma 1, dimostrino il possesso dell'ulteriore requisito del rispetto del Patto di stabilità interno anche per l'anno 2008, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative in materia. 5. Le Regioni individuano, tra quelli di cui ai precedenti commi 1 e 4, i criteri che trovano applicazione per ciascuno dei propri enti strumentali per l'incremento, a decorrere dal 31.12.2008 e a valere per l'anno 2009, delle risorse di natura variabile, di cui all'art.31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004. La Regione Campania nel suo fondo 2011 non ha stanziato risorse ex art.4, comma 4, del CCNL 31.7.2009 e dunque questa voce non verrà inserita precauzionalmente nella parte variabile rispetto al fondo 2010 in attesa di chiarimenti da parte della Regione. La voce per l'anno 2010 era pari a € 33.273,06.

\*\*\*\*\* Art. 17, comma 5, del CCNL 1.4.99.

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Per la possibilità di utilizzare residui vedasi parere del MEF Dipartimento Ragioneria generale dello Stato prot. n. 0128251 del 2.1.2012 rilasciato

alla Provincia di Napoli.

Nota Circolare della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome congiunta con la Vedasi anche Conferenza delle Assemblee Legislative 10/133/CR6/C1 avente ad oggetto Interpretazione disposizioni DL n. 78/2010, in materia di contenimento delle spese di personale delle Amministrazioni Pubbliche per i dipendenti delle Regioni e delle Province Autonome e del SSNN, pag. 4.

Circolare RGS n. 16 del 2012 "Non rilevano infine, ai fini del rispetto del limite 2010, le eventuali risorse non utilizzate del fondo anno precedente e rinviate all'anno successivo (laddove contrattualmente previsto) in quanto le stesse non rappresentano un incremento del fondo ma un mero trasferimento temporale di spesa di somme già certificate".

Vedasi Circolare RGS n. 21 del 2013 "3. Si segnalano di seguito istituti non soggetti al vincolo del rispetto dell'art. 9 comma 2-bis: - le economie del fondo anno precedente nei casi in cui il disposto contrattuale lo preveda (per analogia anche le risorse di straordinario non utilizzate nell'anno precedente)". Pag 146 : "Un mero ritardo nella erogazione delle risorse, ad esempio nel caso del pagamento del saldo della produttività oltre il termine della fine dell'anno di riferimento, non comporta una economia in termini di previsione contrattuale. Le economie che vanno ad incrementare il Fondo dell'anno successivo ai sensi dei disposti contrattuali debbono essere formalmente quantificate mediante una opportuna ricognizione amministrativa volta ad identificare: a) l'accertamento della presenza di tali risorse nel fondo dell'anno precedente (o degli anni precedenti); b) il definitivo mancato utilizzo di tali risorse nell'ambito del fondo dell'anno precedente (o degli anni precedenti). A titolo esemplificativo : genera economia contrattuale l'accertamento che le poste relative alla produttività collettiva e individuale, una volta terminate tutte le relative procedure, non risultano compiutamente erogate (a causa di valutazioni non ottimali, di cessazione di personale, di mancata realizzazione, in tutto o in parte di specifici progetti ecc.); non genera economie il saldo della produttività erogato di necessità l'anno successivo a quello di riferimento, così come una procedura di progressione economica che si concluda in ritardo, ma che utilizzi in ogni caso risorse del Fondo in esame e rispetti la decorrenza giuridica concordata: ancorché erogate in ritardo tali risorse continuano a valere sul fondo del relativo anno e non costituiscono, quindi, "Risorse non utilizzate provenienti dall'anno precedente". Nel medesimo senso Corte Conti, sezione regionale di controllo della Puglia, parere 21 luglio 2011 n. 58.

Pareri Aran

Quesito: T 3.

La clausola dell'art. 17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 deve essere letta non solo in relazione al tenore letterale, che sembra attribuirle natura contabile, ma soprattutto in relazione alla natura e quindi alla sua effettiva portata. Si tratta, infatti, solo di una clausola contrattuale e quindi di una clausola di diritto privato dalla quale derivano solo diritti ed obblighi per le parti, nell'ambito del complessivo regolamento dei reciproci interessi che le stesse hanno inteso porre in essere. Letta in tale ottica, la clausola stabilisce solo un preciso obbligo per l'amministrazione e cioè quello di riassegnare, nel periodo di vigenza contrattuale, nell'esercizio successivo le somme non impegnate nell'anno precedente per il finanziamento del trattamento accessorio, fermo restando che gli strumenti a disposizione dell'amministrazione per potervi adempiere sono quelli previsti dalla vigente normativa contabile. L'art. 17, quindi, non opera direttamente sul bilancio ma vincola il comportamento dell'amministrazione nel momento della costruzione del bilancio stesso. Tra le due discipline non si determina, quindi, alcuna forma di interferenza, anche in considerazione della circostanza che il CCNL non avrebbe mai potuto dettare disposizioni in materia di contabilità pubblica.

Quesito: T 4. L'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999 consente di riassegnare all'esercizio successivo le sole somme non impegnate in quello precedente o anche quelle che pur impegnate non sono state erogate?

L'espressione utilizzata nel CCNL dell'1.4.1999 va interpretata in senso logico. Sarebbe assurdo ritenere che essa riguardi solo l'ipotesi della riassegnazione all'esercizio successivo delle somme non impegnate e non ricomprenda anche quella delle somme che, pur impegnate, non siano state erogate nell'anno di riferimento.

Quesito: T 6. L'espressione "...sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo" va intesa nel senso che tali risorse debbano essere utilizzate per le stesse finalità cui erano state originariamente destinate o, più genericamente, nel senso che debbano essere utilizzate per il finanziamento del trattamento accessorio?

Lo scopo della clausola non è solo quello di evitare la "perdita" delle risorse non impegnate ma anche quello di favorire una più razionale utilizzazione delle stesse. Riteniamo, pertanto, che essa comporti semplicemente un obbligo di destinazione al finanziamento del fondo complessivo per il trattamento accessorio.

Le risorse decentrate non utilizzate in un determinato anno nell'ambito dei singoli istituti economici, ai sensi dell'art. 1, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, possono essere indifferentemente impiegate nell'esercizio successivo per remunerare la performance individuale ed organizzativa oppure continuano ad essere vincolate alla medesima destinazione originaria?

In relazione a tale problematica, si debbono fornire, innanzitutto, alcune indicazioni in ordine alla corretta applicazione delle previsioni dell'art. 17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 con particolare riferimento alla quantificazione delle risorse, anche alla luce dei vincoli delle vigenti leggi finanziarie.

In proposito, si ritiene utile precisare che, con nota n. 81510 del 13.7.2011, il Ministero dell'economia e delle finanze ha chiarito che le somme destinate alla contrattazione integrativa definitivamente non utilizzate nell'anno precedente, costituendo un mero trasferimento temporale di spesa di somme già in precedenza certificate, non sono da assoggettare al limite dell'art. 9, comma 2-bis, della legge n. 122/2010. Viene anche precisato che si tratta comunque di risorse variabili.

Tale indicazione è stata ribadita anche nelle Istruzioni specifiche di comparto allegate alla circolare n. 16/2012 del medesimo dicastero, relativa al Conto annuale 2011. Infatti, nella parte relativa alla Tabella 15, concernente il monitoraggio della contrattazione integrativa del personale non dirigente del comparto Regioni-Autonomie locali, nell'ambito del paragrafo concernente le "Risorse variabili", una apposita sezione è dedicata alle "Somme non utilizzate Fondo anno precedente".

In essa viene richiamata espressamente la disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999. Con riferimento a tali somme non utilizzate nell'anno precedente, viene precisato che:

1. ai fini del trasporto all'anno successivo è necessaria una ricognizione amministrativa, certificata dagli organi di controllo, finalizzata ad asseverare l'entità delle risorse degli anni precedenti, regolarmente certificate, che risultano verificabilmente non utilizzate né più utilizzabili in relazione agli anni di riferimento;
2. gli importi così calcolati devono essere depurati delle poste che, per previsione contrattuale o di legge, non possono essere riportate nel nuovo fondo, come le economie su nuovi servizi non realizzati, i risparmi per assenze per malattia, ecc.;
3. tali somme non rilevano ai fini della verifica del rispetto dell'art. 9, comma 2-bis, della legge n. 122/2010.

Per quanto di competenza, in relazione alle suddette indicazioni e a loro integrazione (v. sopra punto 2.), si ritiene utile fornire alcune specificazioni in ordine alla effettiva portata del citato art. 17, del comma 5, del CCNL dell'1.4.1999.

Questa clausola contrattuale espressamente dispone: "Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo".

In tal modo è consentito di incrementare le risorse destinate al finanziamento della contrattazione integrativa di un determinato anno con quelle che, pure destinate alla medesima finalità nell'anno precedente, non sono state utilizzate in tale esercizio finanziario. Si tratta comunque di un incremento una tantum, consentito cioè solo nell'anno successivo a quello in cui le risorse disponibili non sono state utilizzate e, comunque, si traduce in una implementazione delle sole risorse variabili, che, come tali, non possono essere confermate o comunque stabilizzate negli anni successivi. Pertanto, ad esempio, un importo di risorse stabili pari a € 15.000, non utilizzato nel corso del 2009, poteva essere portato ad

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large signature at the bottom right.

Handwritten signature at the bottom left.

Handwritten signature at the bottom right.

incremento, *una tantum*, delle risorse variabili relative all'anno 2010.

Trattandosi di risorse variabili, esse sarebbero state disponibili per il solo 2010 (con esclusione di ogni forma di consolidamento e stabilizzazione per gli anni successivi) ed, evidentemente, in coerenza con la loro natura non avrebbero potuto essere destinate al finanziamento di voci del trattamento economico accessorio aventi carattere di stabilità (progressione economica orizzontale, retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ecc.). Relativamente alle risorse variabili, si deve ricordare che esse sono quelle che gli enti possono prevedere e quantificare, in relazione ad un determinato anno, previa valutazione della propria effettiva capacità di bilancio (nonché dei vincoli del rispetto del patto di stabilità interno e dell'obbligo di riduzione della spesa, per gli enti che vi sono tenuti). Le fonti di alimentazione di tale tipologia di risorse sono espressamente indicate nell'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004, che le finalizzano a specifici obiettivi a tal fine individuati (v. ad esempio, art. 15, commi 1 e 2, del CCNL dell'1.4.1999; risorse destinate alla progettazione; ecc). Sulla base delle fonti legittimanti, ogni determinazione in materia, comunque, è demandata alle autonome valutazioni dei singoli Enti, sia nell'*an* che nel *quantum*. Conseguentemente, in virtù della specifica finalizzazione annuale e della loro natura variabile (sia il loro stanziamento che l'entità delle stesse possono variare da un anno all'altro), le risorse di cui si tratta non possono né essere utilizzate per altri scopi, diversi da quelli prefissati, né, a maggior ragione, essere trasportate sull'esercizio successivo in caso di non utilizzo nell'anno di riferimento. Diversamente ritenendo, esse finirebbero sostanzialmente per "stabilizzarsi" nel tempo, in contrasto con la *ratio* della previsione del CCNL e con la specifica finalizzazione delle risorse stesse, che è alla base del loro stanziamento annuale. Pertanto, si ritiene che le risorse di cui si tratta, ove non utilizzate per le specifiche finalità cui sono destinate nell'anno nel quale sono stanziati (per il mancato o solo parziale raggiungimento degli obiettivi stabiliti ed in relazione ai quali si è proceduto all'incremento delle risorse variabili), nello stesso anno diventano economie di bilancio e tornano nella disponibilità dell'ente. In questo caso, quindi, in considerazione della particolare natura delle risorse variabili e della loro specifica finalizzazione nell'anno di riferimento, non può trovare applicazione la previsione dell'art. 17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999. Tali indicazioni valgono, ad esempio, per gli incrementi disposti ai sensi dei già citati commi 2 e 5 (per la parte non collegata all'incremento della dotazione organica) dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999. Analoghe considerazioni valgono per le risorse stanziati per gli incentivi alla progettazione, di cui all'art. 92 del D.Lgs. n. 163/2006. Infatti, proprio perché trattasi di risorse variabili, le stesse (o anche le sole eventuali economie accertate a consuntivo), ove previste per la presenza dei presupposti di legge, non possono essere confermate o stabilizzate anche per gli anni successivi a quello per il quale sono state stanziati. In proposito, si evidenzia anche che la Corte dei conti considera i risparmi determinatisi nell'utilizzo delle risorse connesse alla progettazione interna di cui si tratta, come economie di bilancio (Corte dei conti Calabria, sezione giurisdizionale, decisione n. 901 del 28.9.2007; Corte dei conti, sezione del controllo per la Regione Sardegna, parere n. 16/2007). Fatta questa indispensabile premessa, con riferimento alla particolare problematica esposta, sussistendo effettivamente i presupposti per l'applicazione dell'art. 17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, le risorse che si rendono effettivamente disponibili a tale titolo possono essere utilizzate indifferentemente per il finanziamento dei diversi istituti del trattamento accessorio previsti dal medesimo art. 17 del CCNL dell'1.4.1999, secondo le scelte delle parti negoziali.

In proposito, tuttavia occorre considerare che:

- a) in base alla disciplina contrattuale, le risorse non utilizzate in un anno, sono portate in aumento di quelle dell'anno successivo a quello del loro effettivo accertamento; conseguentemente, esse possono essere utilizzate solo in sede di contrattazione integrativa relativa a tale ultimo anno;
- b) trattandosi, come sopra detto, di risorse variabili disponibili "una tantum", le stesse non potranno essere in alcun modo utilizzate per il finanziamento di istituti del salario accessorio avente caratteristiche di "stabilità" (progressione economica orizzontale; retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative; ecc.).

Da ultimo il criterio è stato ripreso dalla recente Circolare MEF - RGS n. 15, prot. n. 40074 del 30.4.2014.

#### \*\*\*\*\* Art. 33 CCNL 22.1.2004

Istituzione e disciplina della indennità di comparto

1. Al fine di conseguire un progressivo riallineamento della retribuzione complessiva del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali con quella del restante personale pubblico, è istituito un compenso denominato: indennità di comparto.
2. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. Essa viene corrisposta per dodici mensilità.
3. L'indennità di comparto è ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare. Essa non è utile ai fini della determinazione della base di calcolo dell'indennità di fine servizio. L'istituzione della indennità di comparto non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, commi 9 e 10 della legge n. 335 del 1995.
4. L'indennità viene corrisposta come di seguito indicato:

- a) con decorrenza dell'1.1.2002, nelle misure indicate nella colonna 1 della tabella D allegata al presente CCNL;
- b) con decorrenza dal 1.1.2003, le misure di cui alla lett. a) sono incrementate degli importi previsti dalla colonna 2 della medesima tabella D; a tal fine vengono prelevate le corrispondenti risorse nell'ambito di quelle previste dall'art. 32 comma 1;
- c) con decorrenza 31.12.2003, ed a valere per l'anno 2004, l'importo della indennità di comparto è corrisposto nei valori indicati nella colonna 4 della ripetuta tabella D i quali riassorbono anche gli importi determinati ai sensi delle lettere a) e b); a tal fine vengono prelevate le corrispondenti risorse stabili dalle disponibilità dell'art. 31, comma 2.

5. Le quote di indennità di cui alle lettere b) e c) del comma 4, prelevate dalle risorse decentrate, sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse (art. 31, comma 2) a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato, per le misure non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti.

Pareri Aran

Ral 247 Si chiede di sapere se anche la quota della indennità di comparto del personale a tempo determinato debba essere a carico delle risorse decentrate stabili o se possa essere posta a carico del bilancio.

Il personale a tempo determinato è destinatario delle stesse regole del ccnl, previste per il personale a tempo indeterminato (art. 1, comma 1). Pertanto, tutta la disciplina, transitoria e a regime, prevista per il finanziamento della indennità di comparto, trova applicazione anche nei confronti dei lavoratori a termine, in servizio nel periodo dal gennaio 2002 al 22 gennaio 2004.

Per le assunzioni a termine, successive al 22 gennaio 2004, si può applicare il criterio di finanziamento di cui al comma 5, dell'art. 33, opportunamente "adattato": sino a concorrenza del numero delle assunzioni a termine, rapportato ad anno intero, (ad esempio, 10 unità) del periodo gennaio 2002- gennaio 2004, le quote b) e c) del comma 4, dell'art. 33, restano a carico delle risorse decentrate stabili.

Per le assunzioni superiori alle 10 unità, tutto l'onere per l'indennità di comparto è a carico del bilancio, (regola analoga a quella prevista per il tempo indeterminato).

Ral 248 In caso di trasformazione di rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i risparmi derivanti dalla trasformazione del rapporto

vengono destinati secondo le modalità di cui all'art. 1, comma, della legge n.662/1996. Si chiede se il risparmio dell'indennità di comparto per la quota "prelevata dalle risorse decentrate" e non per la quota a carico del bilancio, riconfluisce nuovamente nelle risorse decentrate come avviene in caso di cessazione o se costituisce risparmio da destinare secondo quanto previsto della legge n. 662/1996

L'indennità di comparto ( di cui all'art. 33 del CCNL del 22.02.2004 ) prevede una specifica disciplina per il finanziamento dei relativi oneri, anche per una quota consistente a carico delle risorse decentrate stabili ( per le decorrenze 2003 e gennaio 2004 ).

Il comma 5, del citato art. 33, prescrive l'obbligo della riacquisizione delle predette risorse in caso di cessazione dal servizio del personale che ha beneficiato dei predetti finanziamenti.

Tale obbligo di recupero deve essere ragionevolmente esteso anche al caso di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale; in tal caso , infatti, le risorse decentrate devono recuperare la quota percentuale della indennità di comparto ridotta per il principio del riproporzionamento.

E' evidente che in caso di successiva ritrasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno, saranno riprelevati, dalle risorse decentrate, gli importi necessari per corrispondere il compenso intero della indennità di comparto.

#### FONDO ANNO 2014

Il 1° comma dell'art. 9 del d.l. n. 78/2010 pone uno specifico limite al trattamento economico individuale (ivi compreso il trattamento accessorio), stabilendo che le Amministrazioni pubbliche non possono eccedere, nel triennio 2011/2013, "il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva...". \*

\* Circolare n. 12 del 2011 Ministero Economia e Finanze Dip. Ragioneria Generale dello Stato, Prot. N. 0035819, "In ordine alla disposizione in esame, che prevede misure di contenimento del trattamento economico complessivo, ivi compreso quello accessorio dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, vengono chiesti chiarimenti sulla definizione di "trattamento economico complessivo" dei singoli dipendenti che, per gli anni 2011, 2012 e 2013, non deve superare "il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010". Al riguardo si rappresenta che per entrambe le espressioni, sulla base di una lettura sistematica dell'articolo in esame, vanno considerate, oltre al trattamento fondamentale (stipendio, tredicesima, IIS ove prevista, Ria ove spettante), le componenti del trattamento accessorio aventi carattere fisso e continuativo (indennità di amministrazione, retribuzione di posizione fissa e variabile, indennità pensionabile, importo aggiuntivo pensionabile, ecc.) al netto degli eventi straordinari indicati nel presente comma, sui quali di seguito verranno fornite specifiche indicazioni. Infatti, le componenti variabili del trattamento accessorio vengono disciplinate dal comma 2-bis ove viene previsto un limite per ciascuno degli anni del triennio 2011-2013 che non incide sui trattamenti individuali dei singoli dipendenti, bensì sull'ammontare complessivo delle risorse per il trattamento economico accessorio. (Per le indicazioni applicative di tale disposizione si rinvia al successivo paragrafo 3). L'espressione "trattamento economico ordinariamente spettante", che la norma riferisce all'anno 2010 e che costituisce il tetto non superabile per i trattamenti economici da corrispondere nel triennio successivo, va riferita a tutte le componenti del trattamento economico previste "in via ordinaria" nel loro ammontare teorico pieno, che i dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, percepirebbero in condizione di ordinarietà. Non vanno quindi considerati né in positivo né in negativo ai fini della determinazione del tetto da prendere a riferimento, gli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva che possono ridurre o incrementare il "percepito" 2010. In sostanza, se per gli eventi indicati nella norma in esame - in modo peraltro non esaustivo - (maternità, malattia ecc.) il dipendente dovesse subire riduzioni retributive nel corso del 2010, dette riduzioni saranno ininfluenti ai fini della determinazione del trattamento economico da corrispondere in ciascuno degli anni del triennio 2011-2013, in quanto la definizione del tetto 2010 è determinata come se tali riduzioni non fossero avvenute. Vanno considerati alla stessa stregua delle assenze per maternità e malattia citate dalla norma, anche tutte quelle connesse agli istituti del congedo, dell'aspettativa, dei permessi non retribuiti ecc., a qualsiasi titolo riconosciuti. Non vanno, inoltre, considerate nel tetto 2010 le somme corrisposte per missioni nazionali o all'estero, per lavoro straordinario o per maggiorazioni comunque legate all'articolazione dell'orario di lavoro (turnazioni); se analoghe prestazioni (missioni, straordinari, turnazioni ecc.) saranno svolte negli anni successivi al 2010, esse verranno retribuite negli importi dovuti, anche se superiori a quelli erogati nel 2010, trovando, peraltro, specifici limiti di crescita alla spesa consentita nell'ambito di altre disposizioni previste dalla medesima legge n.122/2010 (es.: per le missioni vedi art.6, comma 12; per l'accessorio variabile vedi art.9, comma 2-bis). Analoghe considerazioni valgono per gli emolumenti corrisposti per lo svolgimento di specifici incarichi e, pertanto, i relativi importi non sono da considerare nel tetto 2010. Se le stesse prestazioni verranno svolte anche negli anni successivi al 2010, andrà corrisposto il relativo trattamento fintanto che permane l'incarico. Per quanto riguarda gli specifici incarichi conferiti nel triennio 2011-2013 (e che si indicano, in via esemplificativa, con riferimento ai diversi comparti: retribuzioni per posizioni organizzative, indennità di coordinamento e di responsabile di ufficio etc.), si ritiene che tali incarichi possano essere remunerati nel triennio 2011-2013 anche se non sussistenti nel 2010. Si tratta, in sostanza, di un limite alla crescita diverso da quello stabilito dal comma 1 dello stesso art. 9, che riguarda il trattamento economico dei singoli dipendenti, con riferimento al trattamento fondamentale e alle componenti del trattamento accessorio fisse e continuative che, anche qualora poste a carico del fondo, siano determinate in misura fissa dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Corte dei Conti, sez. Autonomie, n. 2 del 2013, " il 1° comma dell'art. 9 del d.l. n. 78/2010, pone uno specifico limite al trattamento economico individuale (ivi compreso il trattamento accessorio), stabilendo che le Amministrazioni pubbliche non possono eccedere, nel triennio 2011/2013, "il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva...". Come chiarito dalla citata circolare IGOP n.12 del 15 aprile 2011, nonché dalle Sezioni riunite con deliberazione n. 56/CONTR/11, il "trattamento economico ordinariamente spettante" va inteso "al netto" delle componenti del trattamento accessorio prive di carattere fisso e continuativo e, quindi, non vanno computate in tale aggregato di riferimento le voci retributive costituenti parte variabile dell'accessorio, in quanto elementi retributivi eventuali e mutabili a seconda delle funzioni conseguite in corso d'anno.

#### UTILIZZO DEL FONDO 2014

UTILIZZO DEL FONDO 2014	

DESTINAZIONE PER FINALITA' VALUTABILI DEFINITE DALL'ACCORDO ANNUALE DI ANNO IN ANNO CCNL 1.4.99 – Art.17, comma 2.		Programmato
Progressioni orizzontali dell'anno	lett.b	
Posizioni organizzative dell'anno	lett.c	€ 60.000,00
Produttività e miglioramento servizi	lett.a *	€ 430.000,00
Sponsorizzazioni, Convenzioni, Contributi utenza	CCNL 2001 art. 4 c. 4 in modifica all'art. 15 c. 1 lett.d CCNL 99	
Indennità per orario differenziato	lett. D – art. 16 c. 10,11,12 CCDI Reg. Campania del 9/10/2001	€ 40.000,00
Indennità di rischio dell'anno	lett.d	€ 25.000,00
Indennità di disagio dell'anno	lett.e	€ 90.000,00
Indennità per specifiche responsabilità dell'anno	lett.f	€ 15.000,00
Indennità per specifiche responsabilità dell'anno	lett.i	€ 10.000,00
Indennità di turno dell'anno	lett.d	€ 40.000,00
Indennità di reperibilità dell'anno	lett.d	
Indennità maneggio valori dell'anno	lett.d	€ 1.000,00
Altri istituti regolati dall'accordo annuale		
Indennità centralinista non vedente	art. 9 Legge n. 113/1985	€ 1.000,00
<b>TOTALE destinazioni dell'anno</b>		<b>€ 712.000,00</b>
<b>DESTINAZIONE VINCOLATE E STORICHE O GIA' PREVISTE</b>		<b>Programmato</b>
Indennità di comparto	CCNL 2004 art. 33	€ 36.314,00
Progressioni orizzontali 1999	lett.b	
Progressioni orizzontali 2000	lett.b	
Progressioni orizzontali 2000	lett.b	
Progressioni orizzontali 2001	lett.b	
Progressioni orizzontali 2002	lett.b	
Progressioni orizzontali 2003	lett.b	
Progressioni orizzontali 2004	lett.b	
Progressioni orizzontali 2005	lett.b	
Progressioni orizzontali 2006	lett.b	
Progressioni orizzontali 2007	lett.b	
Progressioni orizzontali 2008	lett.b	
Progressioni orizzontali 2009	lett.b	€ 142.727,00
Progressioni orizzontali 2010		
Progressioni orizzontali 2011		
Progressioni orizzontali 2012		
Posizioni organizzative		
Riclassificazione agenti di polizia locale e pers. Ausiliario	CCNL 1999 Art.7 c. 7	
Personale educativo asili nido	CCNL 2000 Art.31c.7	
Orario differenziato		
Retribuzione di posizione in enti dirig.	lett.c	

*[Handwritten signatures and initials on the right margin of the table]*

*[Handwritten signature at the bottom left]*

*[Handwritten signature at the bottom right]*

Indennità di rischio	lett.d	
Indennità di disagio	lett.e	
Personale scolastico		
Retribuzione di posizione in enti dirig.		
Alte professionalità	CCNL 22.1.2004 Art.10, Art.32, comma 7	€ 12.000,00
Indennità per specifiche resp. lett. f)	CCNL 2006 art. 7 c. 1	
Indennità per specifiche resp. lett. i)		
Ex ottavi livello		
Responsabilità Vigili (enti senza cat. D)	CCNL 2000 Art.29 c.8	
Indennità per specifiche responsabilità	lett.i	
Indennità di turno	lett.d	
Indennità di reperibilità	lett.d	
Indennità maneggio valori	lett.d	
Specifiche disp. Legge: Progettazioni	D.Lgs. 163/06 art. 92 c. 5-6	
Specifiche disp. Legge: Ici	lett.g	
Indennità autista		
Altre destinazioni vincolate/storiche		
<b>TOTALE destinazioni vincolate e storiche</b>		<b>€ 191.041,00</b>
<b>CODE CONTRATTUALI</b>		
importi ancora da contrattare		€ 68.477,88
<b>TOTALE Code contrattuali</b>		<b>€ 68.477,88</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>		<b>€ 971.518,88</b>

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

Art. 40 del D.lgs. n. 165 del 2001 3-bis. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'art.7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art.45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Essa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione. 3-ter. Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'art.40-bis.

**CONTESTO AZIENDALE**

Gli istituti descritti di seguito tengono conto del contesto organizzativo e funzionale presente nell'Azienda. Al fine di chiarire compiti e mansioni di competenza del personale aziendale nel pieno rispetto del loro inquadramento e in coerenza con i contratti collettivi vigenti, L'Azienda ha emanato una Direttiva di servizio avente ad oggetto "Personale ADISU. Compiti e Mansioni – Declaratoria allegato CCNL 31.3.99 (vedasi nota prot. n. 4487 del 23.08.2011). Con la stessa venivano date direttive a tutto il personale dell'Azienda in merito ai compiti spettanti in relazione a quanto previsto nella declaratoria di cui all'allegato A del CCNL 31.3.99. Successivamente veniva predisposto apposito Regolamento generale del personale con annessa dotazione organica e programma del fabbisogno al fine di attivare, alla luce di un'attenta analisi organizzativa, una piena coerenza tra finalità istituzionali dell'A.Di.S.U. previste dalla L.R. n. 21/2002 e la struttura interna organizzativa e funzionale. Ciò ha comportato la proposta di una nuova struttura, ad oggi del tutto carente, deficitaria e incoerente. La nuova struttura, invece, prevede, in piena coerenza anche con il sistema ordinamentale regionale, dei macro servizi con a capo un funzionario di cat. D in grado di assumere, ex art. 5 della Legge n. 241/90, compiti di responsabile dell'istruttoria dei procedimenti e del relativo servizio, ed all'interno una micro struttura organica fatta di uffici con a capo almeno n.1 dipendente di cat. C in grado di assumere, in base al CCNL del 31.3.99 e del 1.4.99, le funzioni sempre ex art. 5 della Legge n. 241/90 di responsabile dell'istruttoria dei procedimenti dei singoli uffici o comunque di coordinamento e controllo di altri lavoratori o gruppi. Nella detta dotazione organica è riportata sia la dotazione di fatto attuale, sia la dotazione necessaria con relativo fabbisogno del

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

personale, descrizione analitica del dettaglio delle relazioni interorganiche, dei poteri del Direttore rispetto al personale aziendale, della mobilità interna tra i vari uffici, della tipologia di atti a rilevanza esterna da emanarsi. Si rileva che l'Azienda prima Opera universitaria e poi EDISU, negli anni 80, aveva una dotazione di fatto di circa 500 dipendenti. L'Azienda ha anche disciplinato la materia dei Comandi\assegnazioni temporanee e dei relativi tetti di spesa interni con Disposizioni nn. 142 e 158 del 2012. Sono state pubblicate sul BURC le Linee di Indirizzo e di Programmazione Diritto allo Studio Universitario Anno 2012/2013, approvate dalla G.R. con Delibera n. 258 del 29.5.2012, BURC n. 35 del 4.6.2012, che prevedevano la possibilità di fare comandi e/o assegnazioni temporanee, e con successive disposizioni n. 216 del 2012 e n. 224 del 2012 sono stati attivati due comandi di dipendenti di categoria D dal 1° settembre 2012 e dal 18 luglio 2012.

Dunque attualmente rispetto alla dotazione organica approvata dal CDA mancano ancora attualmente, n. 9 funzionari di categoria D e n. 34 di categoria C. In punto di organizzazione interna dell'Azienda si rileva che l'Azienda ha posto in essere una serie di atti di organizzazione interna.

La normativa vigente e le Linee operative della Regione Campania vigenti consentono all'ADISU di reperire il personale attraverso alcune modalità predefinite. Si rileva che gli strumenti possibili per sopperire alla carenze di figure in dotazione organica sono :

- Assunzioni per concorso a tempo indeterminato.
- Comandi\assegnazioni temporanee con altre PA.
- Intese di mobilità con altre PA.
- Prestazioni di servizi ex Codice appalti ex art. 10, comma 7.
- Lavoro in somministrazione e forme previste dall'art. 36, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 2001.

Con Delibera della Giunta Regionale n. 184 del 18.6.2013 sono state approvate Le Linee di indirizzo e di programmazione diritto allo studio universitario anno 2013/2014 il cui Capo IV Disposizioni attuative nelle disposizioni finali recita "Sono vietati gli incarichi di consulenza, studio o ricerca ad esterni, nonché le assunzioni, anche a termine, di personale, laddove sia possibile utilizzare, con comandi o assegnazioni temporanee, il personale regionale, di altre ADISU, o di Enti Locali, come previsto dall'art. 28, commi 5 e 6, della L.R. n. 21 del 2002, previa richiesta ai predetti organi che dovranno dare riscontro entro 30gg. (da intendersi quale silenzio rifiuto); in ogni caso, restano fermi i limiti di legge previsti per le assunzioni di personale e per gli incarichi esterni ed è richiesta la previa autorizzazione della Regione Campania per le assunzioni mediante concorso. Resta ferma la possibilità per le ADISU di utilizzare le figure previste dal D.lgs. n. 163 del 2006, all'art.10, comma 7 e di avvalersi di quanto disposto dall'art.1 comma 22 della L.R. n. 5 del 2013".

L'Azienda ha approvato con Delibera di CDA n. 2 del 18.1.2012 una prima dotazione organica. Successivamente il Regolamento del personale, con annessa dotazione organica e Contratto integrativo 2013, sono stati aggiornati dopo confronto con le OO.SS. nelle sedute del 26/06/2013 (verbale prot. n. 6754/2013) e del 04/07/2013 (verbale prot. n. 7087/2013), e definitivamente approvati con delibera del CDA n. 50 del 24.7.2013. Con successivo verbale n. 10 il Collegio dei Revisori Contabili in data 26/07/2013 ha certificato la compatibilità dei costi della contrattazione integrativa 2013 ( vedasi protocollo n.7302 del 26.7.2013). Il CCDI 2013 è stato inviato all'ARAN, al CNEL, al Ministero dell'Economia e delle Finanze Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – Sede Territoriale di Napoli alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, ex art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 55 del D.Lgs. n. 150/2009, con nota prot. n. 7980 del 4.9.2013. La medesima documentazione è stata inviata alla Regione ai sensi dell'art.28, comma 7, della L.R. n. 21 del 2002 e del'art. 12, comma 1, della L.R. n. 1 del 2007, per gli atti di competenza, con nota prot. n. 8180 dell'11.9.2013,

Il documento di programmazione con dotazione e fabbisogno prevede rispetto al personale dipendente attualmente impiegato ( attualmente n. 78 impiegati di cui n. 73 di cat. B, 4 impiegati di cat. C e n. 1 impiegati di cat. D e n. 2 comandi di categoria D), **una previsione di categoria C in n. di 38 e di categoria D in numero di 12, oltre ai dipendenti di categoria B in servizio.**

Con successiva nota prot. n. 4197 del 07/04/14, destinata al Dipartimento della Funzione Pubblica, ad oggetto: "Ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, del D.lgs. n. 165 del 2001 e Comunicazione ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165\2001. Quadro generale", veniva comunicato che a seguito di ricognizione annuale, con delibera di Cda n. 15 del 07/07/14 l'Azienda rilevava l'assenza di personale in sovrannumero o in eccedenza e, al contrario, una carenza di personale di categoria C in n. 34 unità e di categoria D in n. 9 unità rispetto all'attuale dotazione organica con programma dei fabbisogni, approvata con Delibera n. 50 del 24/07/2013. Peraltro nella detta nota si rileva anche l'attivazione degli strumenti possibili per questa azienda e relativi ai comandi, al lavoro in somministrazione e alle figure di supporti al RUP. La detta nota è stata inviata per conoscenza anche alla Regione Campania, sia al Direttore Generale dell'AGC 07, Area Affari Generali, Gestione e Formazione del Personale, Organizzazione e Metodo, sia alla Direzione di riferimento di questa Azienda, la Direzione Generale per l'Università, la Ricerca e l'Innovazione.

L'Azienda dunque utilizzerà gli strumenti programmati per la copertura della dotazione organica secondo le norme vigenti in termini di tetti e limiti vigenti e indicati dalla Regione Campania. Intanto con varie direttive di servizio del 2012 e 2013 sono stati assegnati i dipendenti negli uffici di riferimento e nei corrispondenti servizi al fine di una

completa ottimizzazione delle attività e delle funzioni. Si tenga presente che il Cap. 16, è relativo a spese per le competenze del personale dipendente. A tal fine si deve evidenziare che nonostante la diminuzione del personale in servizio che ha visto nell'anno 2012 una diminuzione di n. 13 dipendenti e nell'anno 2013 di n. 4 dipendenti, i servizi sono stati erogati in modo da garantire assoluta efficienza e produttività, al fine di incrementare i servizi offerti agli studenti in termini di qualità e efficacia ed efficienza possibile.

Si tenga presente ancora che la normativa attuale non consente né l'assegnazione delle mansioni superiori al personale esistente né le progressioni verticali. Infatti l'art. 52 del D.lgs. n. 165 del 2001 stabilisce ai commi 2 e seguenti che 2. Per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro può essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore : a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti come previsto al comma 4; b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza. 3. Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del presente articolo, soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni. 4. Nei casi di cui al comma 2, per il periodo di effettiva prestazione, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per la qualifica superiore. Qualora l'utilizzazione del dipendente sia disposta per sopperire a vacanze dei posti in organico, immediatamente, e comunque nel termine massimo di novanta giorni dalla data in cui il dipendente è assegnato alle predette mansioni, devono essere avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti. 5. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 2, è nulla l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore, ma al lavoratore è corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore. Il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggiore onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave. Nel caso di specie non ricorrono i requisiti di legge in quanto la Regione Campania non ha mai autorizzato le procedure di assunzione mediante concorso. Normativa tutta confermata per gli enti locali e le regioni dall'art.3, comma 3, del CCNL 31.3.99. Il comma 1-bis invece stabilisce che "Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore. L'art. 24 del D.lgs. n. 150 del 2009 stabilisce che ai sensi dell'art. 52 comma 1bis, le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 1° gennaio 2010, coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. 2. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni. Nel caso di specie non ricorrono i requisiti di legge in quanto la Regione Campania non ha mai autorizzato le procedure di assunzione mediante concorso. Dunque si tratta di garantire strumenti di incentivazione che rispondano alle forti criticità presenti in ordine alla mancanza di categorie C e D.

L'Azienda si trova esattamente nella necessità di attivare quanto ben chiarito dalla sezione delle Autonomie della Corte dei Conti con la deliberazione n. 2/2013, sulla base di una richiesta della Corte dei conti del Piemonte. Le conclusioni della sezione Autonomie sono chiare: "In coerenza con i vincoli delineati dall'art. 9, commi 1 e 2-bis, del Dl 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, in legge 30 luglio 2010, n. 122, la possibilità concreta di integrare le risorse finanziarie variabili destinate alla contrattazione decentrata integrativa in deroga al tetto di spesa previsto dal comma 2-bis, è subordinata al conseguimento di effettive economie di spesa risultanti dai processi di attuazione dei Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 16 del Dl 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, in legge 15 luglio 2011, n. 111, quale effetto di specifiche iniziative volte al raggiungimento di puntuali obiettivi di incremento della produttività individuale del personale interno all'Amministrazione da realizzare mediante il diretto coinvolgimento delle unità lavorative in mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro".

I Servizi attuali della struttura organizzativa sono i seguenti :

Servizi di staff
Affari generali
Tecnico
Economico finanziario
Personale
Sportello contratti

Contenzioso
Servizi di line
CED
Interventi non destinati alla generalità degli studenti – Borse studio e Servizi abitativi
Interventi destinati a tutti gli studenti universitari – Ristorazione
Altri interventi destinati agli studenti universitari – Sportelli

### L'EQUIVALENZA DELLE MANSIONI

L'art.52, comma 1, del D.Lgs.n.165/2001 e l'art.3, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, al fine di consentire una maggiore flessibilità nella gestione del personale, hanno riaffermato la regola della mobilità orizzontale del personale e quindi della piena fungibilità delle mansioni collocate all'interno della medesima categoria, nel senso che al lavoratore possono essere richieste non solo le mansioni proprie del profilo di assunzione ma anche tutte quelle altre che ad esse siano rapportabili in termini di equivalenza, nell'ambito della categoria di appartenenza.

L'Azienda ha emanato una Direttiva di servizio avente ad oggetto "Personale ADISU. Compiti e Mansioni – Declaratoria allegato CCNL 31.3.99 (vedasi nota prot. n. 4487 del 23.08.2011) che definisce le mansioni rispetto alle categorie di appartenenza. In particolare tutte le mansioni dei dipendenti appartenenti alla categoria B, che sono in numero preponderante in Azienda, sono considerate equivalenti e dunque al personale potrà essere richiesto lo svolgimento di compiti di ciascun Ufficio di riferimento, salvo i compiti di referente tecnico addetto alla piccola manutenzione, che richiede una formazione specifica come definita dal Responsabile prevenzione e protezione sicurezza lavoro, e i compiti dei dipendenti delle residenze dell'U.O. Reception soggetti alla turnazione h24 che richiedono specifiche visite mediche ( prot. n. 3212 del 4.5.2012, prot. n.3453 del 11.5.2012, prot. n. 4521 del 7.6.2012). La mancanza di personale in assoluto può comportare la necessità di assegnare il personale esistente su più Uffici dei vari Servizi, con evidente coinvolgimento delle unità lavorative in mansioni equivalenti e coerenti con la categoria di appartenenza e suppletive ed equivalenti rispetto la carico di lavoro tipico di ciascun Ufficio aziendale.

Pareri Aran

Quesito: O14. Come deve essere correttamente interpretato il principio della 'equivalenza delle mansioni'? Possono essere indicati utili riferimenti giurisprudenziali in materia? L'affidamento di mansioni equivalenti può comportare la eventuale erogazione di una indennità correlata alle nuove attività?

In merito al quesito, occorre premettere che l'art. 56 del D.Lgs. 29/93 ha codificato per il pubblico impiego il principio della contrattualità delle mansioni, previsto dall'art. 2103 del codice civile, secondo cui le mansioni del lavoratore sono quelle "per le quali è stato assunto o (quelle) considerate equivalenti nell'ambito della classificazione professionale prevista dai contratti collettivi".

Il CCNL del 31.3.1999, che ha ridotto le 8 qualifiche funzionali a 4 categorie, ha indicato per ognuna di queste le relative declaratorie, le quali determinano le caratteristiche essenziali delle funzioni inquadrare nelle categorie e i requisiti fondamentali di preparazione professionale, le esperienze, le capacità, l'abilità, l'autonomia e il livello culturale del lavoratore (allegato A).

Di fronte alla naturale genericità delle declaratorie, il contenuto delle attività dei dipendenti, e quindi l'esatta specificazione dell'oggetto del loro contratto di lavoro, è determinato in parte tramite l'indicazione del profilo professionale di appartenenza ovvero tramite i "mansionari" di cui è ricca l'esperienza degli enti locali, ma in larga parte è riservato al "datore di lavoro", il quale deve poter determinare il contenuto pratico delle mansioni esigibili in riferimento alle esigenze produttive e organizzative.

Il datore di lavoro, dunque, esercita un potere direttivo nei confronti del lavoratore, nel senso che ha il compito di determinare ed eventualmente variare le sue mansioni senza che ci sia bisogno di mutare il contratto col quale è stato assunto, ossia senza che cambi l'oggetto del contratto stesso. In questo il datore di lavoro ha la possibilità, entro limiti ben precisi, di pretendere altro dal lavoratore in ragione delle esigenze organizzative e/o produttive e della valorizzazione di quest'ultimo, per cui esercita un potere determinativo dell'obbligo contrattuale.

Questo è il succo del comma 2 dell'art. 3, del CCNL del 31.3.1999, secondo cui tutte le mansioni che vengano ascritte dal contratto all'interno delle singole categorie, "in quanto professionalmente equivalenti, sono esigibili", e l'assegnazione delle mansioni equivalenti è un atto del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro.

E' evidente che quando si parla di "datore di lavoro" ci si deve riferire al dirigente o responsabile di ufficio o servizio, ai quali la legge e il contratto affidano queste responsabilità.

Circa la questione delle mansioni equivalenti, il comma 2 dell'art. 3 più volte citato contiene l'inciso in base al quale le mansioni sono esigibili "in quanto professionalmente equivalenti". Detta locuzione deve intendersi in senso limitativo, nel senso che sono esigibili solo le mansioni che si equivalgono dal punto di vista professionale, per l'evidente motivo che all'interno delle categorie sono annoverati profili professionali anche notevolmente differenti tra loro e il potere datoriale trova il limite nel rispetto della specifica preparazione tecnico-professionale del dipendente e non può tradursi in mutamenti di mansioni che non consentano, nel loro espletamento, l'utilizzazione ed il conseguente perfezionamento del

22  
M  
B  
A

o

o

o

o

o

o

o

corredo di nozioni, esperienze e perizia acquisito nella fase pregressa del rapporto di lavoro.

Per i criteri dell'affidamento di mansioni equivalenti sopperisce la ingente produzione della Corte di Cassazione, secondo la quale l'attribuzione di mansioni equivalenti impone che queste siano omogenee nel senso che il lavoratore possa svolgere le nuove con le stesse capacità ed attitudini professionali in precedenza esplicitate (Cass. 28.3.1986 n. 2228). L'equivalenza deve essere intesa non solo nel senso di pari valore professionale delle mansioni, considerate nella loro oggettività, ma anche come attitudine di quelle nuove ad essere aderenti alla specifica competenza tecnico-professionale del dipendente, salvaguardandone il livello professionale, e tali da consentire l'utilizzazione del patrimonio professionale acquisito nella pregressa fase del rapporto di lavoro (Cass., sez. lav., 23.11.1995 n. 12121; 10.8.1987 n. 6871).

Le mansioni equivalenti devono essere idonee a consentire l'utilizzazione, il perfezionamento e l'accrescimento del patrimonio professionale già acquisito e il datore di lavoro ha l'obbligo della tutela della professionalità del dipendente, intesa come patrimonio di esperienze e di nozioni da questi acquisito nel corso del rapporto (Cass., sez. lav., 9.6.1997 n. 5162; 22.4.1995 n. 4561; 13.11.1991 n. 12088; 17.3.1986 n. 1826).

A conti fatti, dunque, secondo la Cassazione, l'art. 2103 tutela la professionalità del lavoratore, intesa come insieme di nozioni, esperienze, cognizioni ed abilità operativa precedentemente acquisite, di cui deve essere salvaguardata la possibilità di ulteriore utilizzazione ed affinamento (Cass. 8-8-1987 n. 6852) ed assicura al lavoratore una tutela volta a impedirne la dequalificazione non solo sotto l'aspetto economico ma anche sotto l'aspetto morale (Cass. 10.10.1985 n. 4940).

Ancora, il lavoratore può essere assegnato a mansioni diverse da quelle svolte, a condizione che vi sia equivalenza per quanto concerne il contenuto di professionalità e che le nuove mansioni siano aderenti alla specifica preparazione tecnico professionale del dipendente (Cass. 3.11.1997 n. 10775, conforme a Cass. 8.2.1985 n. 1033).

In riferimento alla evenienza che al lavoratore da assegnare a mansioni equivalenti debbano riconoscersi "eventuali indennità aggiuntive come l'indennità di disagio", rileviamo che l'art. 4, comma 2, lett. c), del CCNL dell'1.4.1999 rinvia alla contrattazione decentrata l'individuazione delle "fattispecie" per la corresponsione dell'indennità per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate di cui al successivo art. 17, comma 2, lett. e). Qualora in questa sede le parti negoziali abbiano inserito la particolare attività oggetto delle mansioni equivalenti tra quelle meritevoli della specifica indennità, quest'ultima sarà riconosciuta al lavoratore che svolge l'attività in questione a prescindere dal profilo rivestito e per il solo fatto di averla svolta.

Quesito: O26. Quali criteri devono essere seguiti per la richiesta corretta di mansioni equivalenti?

Sull'argomento riteniamo utile fornire i seguenti orientamenti :

1. l'art.52, comma 1, del D.Lgs.n.165/2001 e l'art.3, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, al fine di consentire una maggiore flessibilità nella gestione del personale, hanno riaffermato la regola della mobilità orizzontale del personale e quindi della piena fungibilità delle mansioni collocate all'interno della medesima categoria, nel senso che al lavoratore possono essere richieste non solo le mansioni proprie del profilo di assunzione ma anche tutte quelle altre che ad esse siano rapportabili in termini di equivalenza, nell'ambito della categoria di appartenenza;
2. non esistono regole precise e predeterminate, di carattere legale o contrattuale, per la verifica della sussistenza del necessario requisito della equivalenza delle mansioni, da utilizzare in via generale ed astratta in ogni caso di mobilità orizzontale; ciò vale anche per il mondo del lavoro privato, dove il problema della definizione del principio della equivalenza si è posto sin dall'entrata in vigore dell'art.13 della legge n.300/1970 (che ha modificato la precedente disciplina del mutamento delle mansioni contenuta nell'art.2103 del codice civile), senza trovare una adeguata soluzione unica ed uniforme;
3. l'impossibilità di stabilire regole uniche ed uniformi si spiega anche in considerazione della circostanza che l'individuazione concreta dei singoli profili, e quindi delle mansioni che li caratterizzano, è demandata esclusivamente alle autonome valutazioni e decisioni delle singole amministrazioni del comparto, che a tal fine tengono conto delle proprie specifiche esigenze organizzative e funzionali; ciò spiega la ragione per cui il CCNL del 31.3.1999 abbia rinunciato alla facoltà, pure consentita dall'art.52, comma 1, del D.Lgs.n.165/2001, di individuare a livello nazionale le mansioni da considerarsi equivalenti nell'ambito del sistema di classificazione;
4. alla luce di quanto detto, appare evidente l'impossibilità di formulare un parere di merito circa la sussistenza del requisito della equivalenza nel singolo caso concreto sottoposto;
5. a tal fine riteniamo che l'ente possa utilmente fare riferimento ai diversi e molteplici criteri ed orientamenti che, nel tempo, la giurisprudenza del lavoro è andata elaborando in materia di equivalenza delle mansioni, con specifico riferimento all'art.2103 del codice civile.

In generale, la Corte ha affermato che l'attribuzione di mansioni equivalenti impone che queste siano omogenee, nel senso che il lavoratore possa svolgere le nuove con le stesse capacità ed attitudini professionali in precedenza esplicitate (Cass. 28.3.1986 n. 2228). L'equivalenza deve essere intesa non solo nel senso di pari valore professionale delle mansioni, considerate nella loro oggettività, ma anche come attitudine di quelle nuove ad essere aderenti alla specifica competenza tecnico-professionale del dipendente, salvaguardandone il livello professionale, e tali da consentire l'utilizzazione del patrimonio professionale acquisito nella pregressa fase del rapporto di lavoro (Cass., sez. lav., 23.11.1995 n. 12121; 10.8.1987 n. 6871).

Le mansioni equivalenti devono essere idonee a consentire l'utilizzazione, il perfezionamento e l'accrescimento del patrimonio professionale già acquisito e il datore di lavoro ha l'obbligo della tutela della professionalità del dipendente, intesa come patrimonio di esperienze e di nozioni da questi acquisito nel corso del rapporto (Cass., sez. lav., 9.6.1997 n. 5162; 22.4.1995 n. 4561; 13.11.1991 n. 12088; 17.3.1986 n. 1826).

A conti fatti, dunque, secondo la Cassazione, il principio dell'equivalenza tutela la professionalità del lavoratore, intesa come insieme di nozioni, esperienze, cognizioni ed abilità operative precedentemente acquisite, di cui deve essere salvaguardata la possibilità di ulteriore utilizzazione ed affinamento (Cass. 8-8-1987 n. 6852) ed assicura al lavoratore una tutela volta a impedirne la dequalificazione non solo sotto l'aspetto economico ma anche sotto l'aspetto morale (Cass. 10.10.1985 n. 4940).

Ancora, il lavoratore può essere assegnato a mansioni diverse da quelle svolte, a condizione che vi sia equivalenza per quanto concerne il contenuto di professionalità e che le nuove mansioni siano aderenti alla specifica preparazione tecnico professionale del dipendente (Cass. 3.11.1997 n. 10775, conforme a Cass. 8.2.1985 n. 1033).

Quesito O41 A quale soggetto istituzionale spetta il compito di definire le declaratorie dei profili professionali ?

Il CCNL del 31.3.1999 si è limitato a definire le declaratorie delle categorie e ad indicare, a titolo esemplificativo, alcuni profili professionali; spetta agli enti, invece, il compito di identificare i profili professionali non individuati nell'allegato A dello stesso CCNL o aventi contenuti professionali diversi rispetto ad essi e di collocarli nelle corrispondenti categorie nel rispetto delle relative declaratorie, utilizzando in via analogica i contenuti delle mansioni dei profili indicati nel citato allegato A.

Poiché si tratta di una tipica attività di gestione le declaratorie dei profili professionali dovranno essere definite dal dirigente (o dal responsabili del servizio) competente in base all'ordinamento dell'ente, che vi provvede con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. 165/2001.

Quesito: N 5. In attuazione della disciplina relativa al nuovo sistema di classificazione, può essere individuato un numero di profili ridotto rispetto a quelli preesistenti? Si giustifica una opposizione dei lavoratori interessati?

In relazione al quesito formulato dobbiamo rilevare che rientra nella autonomia organizzativa dei singoli enti la individuazione e descrizione dei profili professionali necessari ad assicurare il corretto funzionamento delle strutture e l'espletamento delle funzioni istituzionali, nel rispetto del vincolo della concertazione di cui all'art.16, comma 2, lett.f) del CCNL del 31.3.1999.

Concordiamo, peraltro, sulla necessità di sottoporre a profonda revisione il sistema dei profili già esistenti, in quanto derivanti da un modello di classificazione del tutto diverso da quello introdotto dal CCNL del 31.3.1999.

In questa sede, pertanto, riteniamo anche ragionevole un corretto ed equilibrato accorpamento dei profili pregressi specialmente quando iunifica un insieme di mansioni riconducibili, sostanzialmente, alla medesima area di attività.

Non riteniamo, altresì, che i lavoratori interessati possano legittimamente contrastare tale soluzione in quanto gli stessi non vengono in alcun modo danneggiati in ordine alla qualità delle relative prestazioni e alle prospettive di carriera sia economica che professionale; anzi, da un ampliamento delle tipologie di attività potrebbero trarne vantaggio sul piano dell'arricchimento professionale.

Quesito: N11. Come deve regolarsi un ente che intenda modificare i profili professionali su alcuni posti di organico vacanti o che intenda assegnare un nuovo profilo professionale ai dipendenti in servizio? In quest'ultima ipotesi è necessario il consenso degli interessati?

A sua volta l'art. 3, comma 2 del CCNL del 31.3.1999 stabilisce che "ai sensi dell'art. 56 del D. Lgs. n. 29 del 1993, come modificato dal D. Lgs. n. 80 del 1998 (ora art. 52 del D. Lgs. 165/2001), tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria, in quanto professionalmente equivalenti, sono esigibili. L'assegnazione di mansioni equivalenti costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro"; mentre il comma 6 dello stesso articolo rinvia all'ente, in relazione al proprio modello organizzativo, la concreta individuazione dei profili professionali (ulteriori a quelli indicati, a titolo esemplificativo, nell'allegato A) seppure con il vincolo della concertazione (art. 8, comma 1 CCNL 1.4.1999 e art. 16, comma 2 CCNL 31.3.1999).

Dalle citate disposizioni si evince che ogni determinazione circa la dotazione organica, i profili professionali e le mansioni del personale, rientra nel potere di organizzazione dell'ente che non solo può operare, in base al proprio ordinamento, la trasformazione dei profili professionali sui posti di organico (vacanti o meno), ma può anche modificare i profili professionali attribuiti ai dipendenti, con l'unico vincolo dell'equivalenza delle mansioni.

Naturalmente, nulla vieta di ricercare soluzioni che, oltre che corrispondere alle esigenze dell'ente, abbiano anche il consenso del personale interessato.

Ral 1468 Mansioni inferiori

Si deve ricordare anche che, secondo la dottrina e la giurisprudenza, in via del tutto eccezionale o per cause di forza maggiore, l'adibizione del lavoratore a mansioni inferiori è possibile, purché si tratti di un utilizzo saltuario, marginale e non pretestuoso (v. anche Cassazione Sez. Lav. , 25-02-1998, n. 2045 secondo la quale "L'attività prevalente ed assorbente svolta dal lavoratore deve rientrare tra quelle previste dalla categoria di appartenenza; tuttavia, per ragione di efficienza e di economia del lavoro o di sicurezza, possono essere richieste al lavoratore, incidentalmente e marginalmente, attività corrispondenti a mansioni inferiori, ed il lavoratore è tenuto ad espletarle, potendo configurarsi il rifiuto come comportamento suscettibile di valutazione in sede disciplinare"); per completezza informativa, si ritiene utile richiamare tutte le diverse ipotesi in presenza delle quali, secondo la giurisprudenza, la riclassificazione in categoria inferiore o l'utilizzo del dipendente in mansioni ascritte a categoria inferiore sono eccezionalmente possibili: in presenza di esigenze straordinarie sopravvenute; la deroga è giustificata dall'adempimento di un obbligo in buona fede ai sensi dell'art. 1375 del c.c.; nell'ipotesi prospettata dagli artt. 6 e 7 del D.Lgs.n.151 del 2001; il datore di lavoro deve adibire le lavoratrici durante la gestazione e fino a sette mesi dopo il parto, a mansioni non pregiudizievoli alla loro salute ancorché inferiori; nel caso previsto dall'art. 13 della legge 223/1991 (assegnazione a mansioni diverse e quindi anche inferiori), previo accordo con il sindacato per il riassorbimento di lavoratori in esubero; nell'ambito del lavoro pubblico, tale ipotesi ricorre nel caso dell'eccedenza di personale con conseguente applicazione degli artt.34 e 35 del D.Lgs.n.165/2001; in caso di parziale inidoneità alle mansioni proprie del profilo di appartenenza, con il consenso del lavoratore.

### 3. ORARIO ( ART.23 DEL CCDI DEL 9.10.2001 - ART. 17 CCNL DEL 6/7/1995 - MEF - RGS - ALLEGATO ALLA CIRCOLARE N. 25 DEL 19.7.2012)

La contrattazione integrativa decentrata si applica sui criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro (art.4, comma 2, lettera m, CCNL 1.4.1999). La concertazione si applica sull'articolazione dell'orario di servizio (art.8, comma 1, lettera a, CCNL 1.4.1999). Per la specifica normativa di riferimento si rinvia al Regolamento del personale vigente.

Nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale si conferma l'attuale articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni settimanali, fatte salve le residenze che hanno un orario di lavoro su 7 giorni settimanali.

Il Direttore valuta le particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario, compresa l'astensione dal turno pomeridiano. Tale possibilità è riconosciuta anche a quei dipendenti con patologie mediche gravi. Deve essere comunque data priorità ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, tenendo in debito conto le esigenze di quelli con figli in età scolare.

Ai sensi della direttiva comunitaria 93/104 del 23/11/93 che stabilisce che al lavoratore deve essere assicurato "nel corso di ogni periodo di ventiquattro ore, un periodo minimo di riposo di undici ore consecutive", il limite massimo settimanale dell'orario di lavoro viene fissato nella misura di 48 ore, incluse eventuali ore di lavoro straordinario che, comunque, ai sensi dell'art. 14, comma. 4, del CCNL 1.04.1999, a decorrere dall'1.01.2000, devono essere contenute

nel limite massimo individuale di 180 ore annue.

La turnazione integra uno specifico obbligo di servizio cui non è possibile sottrarsi, se non per comprovati e documentati motivi, da valutarsi, caso per caso, da parte del direttore.

Il Direttore è tenuto a dare concreta applicazione ad un'articolazione dell'orario di lavoro che armonizzi l'espletamento del servizio con le esigenze generali e complessive dello svolgimento delle funzioni amministrative dell'Ente. Per il raggiungimento delle suddette finalità, l'orario di lavoro è determinato dal direttore secondo le disposizioni dell'art. 17 del CCNL 1994/1997, commi 3 e 4, con particolare riferimento alle lettere a) e c).

In particolare l'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico; l'articolazione dell'orario, è determinata al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti. L'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri:

- ottimizzazione delle risorse umane
- miglioramento della qualità delle prestazioni
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.
- rispetto dei carichi di lavoro.

La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro che possono anche coesistere, secondo le seguenti specificazioni:

- orario flessibile, che consiste nel consentire di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;
- orario plurisettimanale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;
- turnazione, che consiste nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario;
- utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di una organica distribuzione dei carichi di lavoro;
- priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, per i dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e per i dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.

L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.

Il presente documento regola gli orari di servizio del personale dipendente al fine di armonizzarli con le esigenze di apertura degli Uffici dell'Azienda, ed in particolare dei front-office, delle sale multimediali e delle residenze universitarie, assicurando economicità, speditezza e rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa.

In relazione alle esigenze dell'utenza sono state individuate le seguenti tipologie di orari di servizio :

Orario differenziato				
	Entrata in servizio	Uscita pausa	Ingresso pausa	Uscita dal servizio
Orario normale	7,45-9,00	13,30-14,00	14,00-14,30	15,27-16,42
Orario differenziato	10,15-10,45	13,30-14,00	14,00-14,30	17,57-18,27

Di seguito vengono specificati i giorni in cui effettuare l'orario differenziato per ciascuna tipologia di ufficio :

generalmente il Martedì e il Giovedì così distribuito in modo calibrato ed equilibrato in relazione al personale attualmente in dotazione. L'orario differenziato tiene conto di una possibile distribuzione ottimale del personale su almeno due persone. Ovviamente accorpamenti di uffici, riorganizzazioni o diversa denominazione degli stessi comporteranno una diversa distribuzione dell'orario differenziato anche ampliandone il personale e dunque i giorni per struttura o ufficio o U.O.. Particolari esigenze possono comportare la necessità di organizzare il personale con orario differenziato in grado di coprire il servizio 5 giorni a settimana. Ciò ad esempio si può rendere necessario per quelle attività previste dall'art.16 della L.R. n. 21 del 2002, anche su richiesta dell'Università. Sarà possibile altrimenti attivare tutti gli strumenti consentiti dalla normativa vigente e sopra evidenziati. L'orario differenziato come la turnazione è un dovere del dipendente che potrà richiedere di esserne esentato per gravi motivi documentati.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten notes/signatures on the right margin]*

*[Handwritten notes/signatures on the right margin]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Eventuali assenze sugli orari differenziati potranno essere coperte con sostituzioni ove necessario e utilizzazione dello straordinario.

In alcune strutture a seconda delle necessità operative e funzionali potrà essere creato uno sfalsamento di orario tra U.O. di Uffici. Una possibile ipotesi di orario con turnazione è il seguente :

Turnazione parziale				
	Entrata in servizio	Uscita pausa	Ingresso pausa	Uscita dal servizio
Primo Turno Lunedì-Venerdì	7,30	14,00	14,30	15,12
Secondo Turno Lunedì-Venerdì	11,00-11,30	14,00	14,30	18,42-19,12

Il dipendente che effettua la turnazione osserva lo stesso orario di servizio nei 5 giorni feriali della settimana (dal Lunedì al Venerdì), a settimane alterne. Per alcune strutture scelte l'organizzazione è la seguente che potrà avere una rideterminazione quantitativa a seconda delle esigenze funzionali e organizzative :

Reception Residenze - ipotesi turnazione H24. L'obiettivo realizzato è stato quello di internalizzare il servizio di reception in h24 e ciò al fine di creare un sistema di massima produttività interna e basso impatto nei costi per i servizi esterni. Ciò in piena ottemperanza a quanto stabilito nel verbale n. 5 dell'8.3.2012 del CDA e della delibera del CDA n. 23 del 29.3.2012. Il sistema prevede la piena utilizzazione del personale interno attualmente dedicato alle dette funzioni con implementazione tale da portare almeno a 4 il personale dedicato. Eventuali assenze potranno essere coperte con sostituzioni ove possibile senza sguarnire altri uffici o U.O. di riferimento e in caso di impossibilità a reperire soluzioni interne si potrà utilizzare un supporto esterno ad integrazione dei servizi a basso impatto di costi. Questa turnazione totale viene distribuita sull'intera settimana, compreso il sabato e la domenica, impiegando almeno 4 unità operative nei 3 turni di cui sopra.

Turnazione totale h24 - Reception logistica Residenza De Amicis e Residenza Paoletta					
	Entrata in servizio	Uscita pausa	Ingresso pausa	Uscita dal servizio	
Primo turno antimeridiano	6,00	12,30	13,00	13,42	
Secondo turno pomeridiano	13,00	17,00	17,30	22,00	
Terzo turno notturno	22,00	01,00	01,30	07,00	

La copertura totale dei turni con garanzia della pausa per il pasto potrà essere garantita con l'uso dello straordinario o altra da individuarsi.

I turni vengono così distribuiti in piena osservanza alla normativa vigente :

Turno	L	M	M	G	V	S	D
Mattino 6,00 - 13,42	Impiegato 4						
Pomeriggio 13,00-22,00	Impiegato 4						
Notturno 22,00 - 6,00	Impiegato 4						

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Turno	L	M	M	G	V	S	D
<b>Mattino</b> 6,00 - 13,42	Impiegato 2	Impiegato 2	Impiegato 4	Impiegato 2	Impiegato 2	Impiegato 4	Impiegato 4
<b>Pomeriggio</b> 13,00-22,00	Impiegato 2	Impiegato 2	Impiegato 4	Impiegato 4	Impiegato 2	Impiegato 2	Impiegato 4
<b>Notturno</b> 22,00 - 6,00	Impiegato 4	Impiegato 2	Impiegato 2	Impiegato 4	Impiegato 4	Impiegato 2	Impiegato 2
<b>Mattino</b> 6,00 - 13,42	Impiegato 2	Impiegato 2	Impiegato 4	Impiegato 4	Impiegato 2	Impiegato 2	Impiegato 4
<b>Pomeriggio</b> 13,00-22,00	Impiegato 4	Impiegato 2	Impiegato 2	Impiegato 4	Impiegato 4	Impiegato 2	Impiegato 2
<b>Notturno</b> 22,00 - 6,00	Impiegato 4	Impiegato 4	Impiegato 2	Impiegato 2	Impiegato 4	Impiegato 4	Impiegato 2
<b>Mattino</b> 7,00 - 13,42	Impiegato 4	Impiegato 2	Impiegato 2	Impiegato 4	Impiegato 4	Impiegato 2	Impiegato 2
<b>Pomeriggio</b> 13,00-22,00	Impiegato 4	Impiegato 4	Impiegato 2	Impiegato 2	Impiegato 4	Impiegato 4	Impiegato 2
<b>Notturno</b> 22,00 - 6,00	Impiegato 2	Impiegato 4	Impiegato 4	Impiegato 2	Impiegato 2	Impiegato 4	Impiegato 4

**Pareri Aran**

Quesito: Z 2. Come deve agire l'ente qualora in fase di concertazione, non trovi un punto di accordo in materie quali l'orario di servizio e l'articolazione dell'orario di lavoro? E il dirigente come può gestire l'articolazione dell'orario di lavoro?

In relazione al quesito posto, riteniamo utile fornire i seguenti elementi di riflessione:

- qualora al termine dei trenta giorni prescritti per la concertazione le parti non hanno trovato una posizione comune, il datore di lavoro pubblico riacquista la piena potestà decisionale che si può, pertanto, concretizzare anche in atti unilaterali perfettamente legittimi ed efficaci.

- l'orario di servizio, che attiene alle scelte dell'ente in materia di erogazione dei servizi istituzionali, dovrebbe essere affidato alla scelta degli organi politici, l'orario di lavoro, invece, che attiene alla organizzazione delle prestazioni dei dipendenti, compete certamente ad ogni dirigente per la struttura di pertinenza.

- di fronte ad un ordine legittimamente diramato dal competente dirigente in materia di articolazione dell'orario di lavoro, il dipendente non ha titolo per sindacare nel merito il contenuto dell'ordine stesso; lo stesso dipendente, pertanto, è tenuto al rispetto puntuale dell'ordine ricevuto nell'ambito della condizione di subordinazione gerarchica della relativa posizione di lavoro e che trova la sua autorevole fonte sia nelle disposizioni degli articoli 2086, 2094 e 2104 del codice civile, sia nel contratto individuale di lavoro.

Quesito Z10 La normativa vigente consente un'articolazione dell'orario individuale di lavoro su 5 giorni senza rientri pomeridiani? Quali vincoli sussistono per le relazioni sindacali?

La disciplina legale dell'orario di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni è contenuta, essenzialmente, nell'art.36, comma 2 della Costituzione, nell'art. 22 della L. 724/94, nell'art.6 del D.L.n.79/1997 convertito nella legge n.140/1997, nell'art. 50, comma 7 del D. Lgs. 267/2000, nell'art.2107 del codice civile.

In materia, relativamente alle disposizioni della disciplina di base dell'art.22 della legge 724/1994, sono intervenute anche le precise prescrizioni delle circolari 10476/95/463 del 24.2.1995 e 22841/95/7.491 dell'8.11.1995 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

La disciplina contrattuale, molto più articolata, è invece rappresentata dall'art. 17 del CCNL del 6.7.1995 e da una serie di disposizioni particolari (ad es. art. 22 CCNL dell'1.4.1999; art. 22 CCNL 14.9.2000).

Da tali disposizioni (in particolare, art. 22 L. 724/1994 e art. 17 del CCNL del 6.7.1995) si ricava l'obbligo generale delle amministrazioni di articolare l'orario di servizio degli uffici pubblici su cinque giorni settimanali e la conseguente necessità che l'orario di lavoro del personale, nell'ambito della quantità settimanale contrattualmente stabilita, sia funzionale a quello di servizio e che, pertanto, si articoli anch'esso su cinque giorni settimanali, anche nelle ore pomeridiane.

Le stesse disposizioni, inoltre, prevedono anche che l'amministrazione, in presenza di particolari esigenze da soddisfare con carattere di continuità per tutti i giorni della settimana, possa adottare anche regimi di orario di servizio su sei giorni settimanali.

Alla luce di tale regolamentazione della materia, pertanto, siamo del parere che, fermo restando l'obbligo delle 36 ore settimanali [salvo che non ricorra l'ipotesi dell'art. 22 del CCNL dell'1.4.1999 o quella dell'art. 17, comma 4 lettera b) del CCNL del 6.7.1995] un'articolazione dell'orario individuale di lavoro su 5 giorni, senza rientri pomeridiani, sia senz'altro possibile ma solo se essa è:

- giustificata dalle particolari esigenze organizzative del servizio, che richiedono la presenza di personale di una determinata categoria in servizio in orari particolari (ad esempio dalle 7 alle 14);
- funzionale all'orario di servizio;
- generale, nel senso che non risponde alle esigenze personali di un unico lavoratore, ma possa trovare applicazione nei confronti dell'intero personale che sia addetto allo svolgimento delle medesime attività.

*[Handwritten signature and initials]*

*[Handwritten signature and initials]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Quanto al modello di relazione sindacale da adottare, ricordiamo che:

1. sono oggetto di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 4 del CCNL dell'1.4.1999, le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art.22 dello stesso CCNL (lettera i) e i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro (lettera m);
2. è oggetto di concertazione, ai sensi dell'art. 8 del CCNL dell'1.4.1999, l'articolazione dell'orario di servizio (lettera a);
3. sono oggetto di informazione, ai sensi dell'art. 7 del CCNL dell'1.4.1999, gli atti di valenza generale concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane. Quando tali atti riguardano materie per le quali il CCNL prevede la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva.

N.B. La materia è ora disciplinata dall'art. 5, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 2001 secondo il quale "Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'art. 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatti salvi la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l'esame congiunto, ove previsti nei contratti di cui all'art.9. Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici.

#### 4. BUONO PASTO (ARTT. 45 E 46 CCNL DEL 14/9/2000)

Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

Il personale in posizione di comando che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio.

CCNL 14.9.2000 Art.46

Buono pasto

1. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi del comma 4 dell'articolo precedente.
2. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui all'art. 45, comma 2.
3. Il personale in posizione di comando che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio.

Art.45

Mensa

1. Gli enti, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali.
2. Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
3. Sono fatti salvi gli eventuali accordi di maggior favore in atto.
4. Il dipendente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari ad un terzo del costo unitario risultante dalla convenzione, se la mensa è gestita da terzi, o un corrispettivo pari ad un terzo dei costi dei generi alimentari e del personale, se la mensa è gestita direttamente dall'ente.
5. Il servizio di mensa è gratuito per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed alle persone non autosufficienti e per il personale degli enti che gestiscono le mense nonché quelli per il diritto allo studio universitario che sia tenuto a consumare il pasto in orari particolari e disagiati in relazione alla erogazione dei servizi di mensa. Il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio.
6. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Pareri Aran

900-46A1. E' possibile procedere alla monetizzazione dei buoni pasto con effetto retroattivo rispetto al momento di istituzione del servizio sostitutivo della mensa? I dipendenti delle autorità di bacino, destinatari del CCNL degli enti locali, hanno titolo alla monetizzazione dei buoni pasto arretrati?

Per l'uno come per l'altro caso, l'art. 45 del CCNL del 14.9.2000 esclude ogni forma di monetizzazione dei buoni pasto (comma 6).

900-46B1. Esiste un obbligo alla istituzione del servizio mensa o alla erogazione dei buoni pasto sostitutivi?

Sia il servizio mensa che l'eventuale erogazione di buoni pasto sostitutivi, secondo la vigente disciplina, non costituiscono vincoli obbligatori per l'ente ma sono condizionati agli assetti organizzativi e alle risorse disponibili.

In tal senso depone anche l'art. 45, comma 1, del CCNL sottoscritto il 14.9.2000.

900-46C1. Quali sono le condizioni che devono sussistere per poter attribuire i buoni pasto? Possono essere considerate utili a tal fine anche le prestazioni per effettuare lavoro straordinario o per recupero?

L'art. 46 del CCNL del 14.9.2000 prevede chiaramente che per la concessione dei buoni pasto devono sussistere i requisiti indicati nell'art. 45 comma 2 dello stesso CCNL.

Tale ultima disposizione, altrettanto chiaramente, richiede una presenza lavorativa anche pomeridiana, dopo una pausa non inferiore a trenta minuti, affermando, nel contempo anche la utile valutazione sia delle prestazioni rese come lavoro straordinario sia di quelle svolte come recupero di eventuali prestazioni in precedenza non rese, ad esempio, per l'utilizzo delle flessibilità in entrata e in uscita consentite dalla vigente disciplina dell'orario di lavoro e dal conseguente sistema di rilevazione delle presenze.

Si tratta, in altri termini, di due casistiche diverse ormai ben note e consolidate nei comportamenti organizzativi di gran parte delle pubbliche amministrazioni e che, quindi, non possono in alcun modo prestarsi a dubbi interpretativi.

900-46C2. Quali sono le condizioni che devono essere soddisfatte per la fruizione del buono pasto da parte del personale? In particolare, è necessario che il rientro pomeridiano non sia inferiore a un certo numero di ore?

In relazione ai quesiti formulati, riteniamo utile fornire i seguenti elementi di chiarimento:

- a) la attribuzione dei buoni pasto ai dipendenti dipende dalla autonoma disciplina adottata dall'ente nella specifica materia; il CCNL del 14.9.2000, all'art. 45, comma 2, si limita ad affermare che "possono fruire del servizio mensa (e quindi anche dei buoni pasto) i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane...";
- b) è evidente che l'entità delle prestazioni minime antimeridiane e pomeridiane, per aver diritto al buono pasto, deve essere determinata in via preventiva dall'ente, secondo i consueti principi di correttezza e di ragionevolezza;

è altrettanto evidente che sussiste un autonomo spazio decisionale che ogni ente può utilizzare in relazione alla particolare natura di talune prestazioni di lavoro.

900-46C4. Il dipendente che abbia già maturato il diritto ad un buono pasto e presti attività lavorativa, dopo un'ulteriore pausa, anche nelle ore serali, ha diritto ad un ulteriore buono pasto?

Siamo del parere che la previsione degli artt. 46, comma 2 e 45, comma 2, del CCNL del 14.9.2000 non possa essere equivocata: il dipendente ha diritto, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto in ogni giornata in cui presti (effettivamente) attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti.

Solo la sussistenza di dette condizioni legittima la corresponsione di un buono pasto, con la conseguenza che nessun rilievo può attribuirsi al fatto che il dipendente (che abbia già maturato il diritto ad un buono pasto) presti attività lavorativa, dopo un'ulteriore pausa, anche nelle ore serali. Pertanto, concordiamo con l'interpretazione di codesto Comune: il vostro dipendente non ha diritto a percepire due buoni pasto per la stessa giornata.

900-46C5. E' possibile corrispondere il buono pasto al personale che effettui una prestazione concentrata solo nella mattina o solo nel pomeriggio ma che preveda una pausa di mezz'ora?

Non sembra sussista la possibilità di corrispondere il buono pasto.

Infatti, anche se l'attribuzione dei buoni pasto dipende dalla autonoma disciplina adottata dall'ente, il CCNL del 14.9.2000, all'art. 45, comma 2, precisa che "possono fruire del servizio mensa (e quindi anche dei buoni pasto) i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane..."; dal prospetto inviatoci, sembrerebbe invece che nessuno dei vostri agenti lavori, nella stessa giornata, al mattino e al pomeriggio; anche perché è evidente che l'entità delle prestazioni minime antimeridiane e pomeridiane, per aver diritto al buono pasto, deve essere determinata dall'ente secondo i consueti principi di correttezza e di ragionevolezza e non sembra ragionevole, ad esempio, ritenere che possa dare diritto al buono pasto una prestazione dalle 7 alle 11.30 e dalle 11.30 alle 14.

900-46C6. E' possibile che l'ente corrisponda il buono pasto ai dipendenti che, sulla base dell'articolazione oraria adottata, inizino a lavorare nel pomeriggio e proseguano la loro prestazione anche nelle ore serali, effettuando una pausa di mezz'ora?

L'art. 46, comma 2 del CCNL del 14.9.2000 stabilisce che "i lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui all'art. 45, comma 2" del medesimo CCNL. Tale ultima disposizione prevede che "possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio."

Poiché, come da voi stessi precisato, la prestazione serale è effettuata dai dipendenti in servizio nel solo pomeriggio (mentre invece il CCNL richiede che l'attività sia svolta al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane), manca il presupposto essenziale per la fruizione del buono pasto.

900-46C7. I dipendenti che siano stati trasferiti da un ente presso il quale percepivano il buono pasto ad una nuova amministrazione, che ha deciso di attribuire i buoni pasto al personale solo dopo alcuni mesi dalla presa di servizio dei dipendenti trasferiti, possono pretendere il buono pasto (o qualche forma di indennizzo) per il periodo intermedio tra la presa di servizio presso il nuovo ente e la decisione dello stesso ente di attribuire i buoni pasto?

L'art. 45, comma 1 del CCNL del 14.9.2000 prevede espressamente che "gli enti, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali."

E' del tutto evidente che l'istituzione del servizio mensa o l'attribuzione del buono pasto non sono un obbligo per l'ente che può farlo ove ciò sia ritenuto congruo rispetto al proprio assetto organizzativo e compatibile con le risorse disponibili.

Se l'ente non ha alcun obbligo di istituire il servizio mensa o di sostituirlo con la corresponsione del buono pasto, è evidente che il dipendente non ha diritto a percepirlo fino a quando detto servizio non sia stato regolamentato, previo confronto con le OO.SS., dall'ente in cui presta servizio. Non può avere alcuna rilevanza il fatto che l'ente di provenienza corrispondesse i buoni pasto prima del trasferimento.

Pertanto, siamo dell'avviso che i dipendenti non possano lamentare la lesione di alcun diritto per il fatto di non aver percepito i buoni pasto nel periodo intermedio tra la presa di servizio presso il vostro ente e la decisione, previo confronto con le OO.SS., di attribuire i buoni pasto.

Si precisa, inoltre, che in nessun caso sarebbe possibile corrispondere buoni pasto arretrati o procedere alla loro monetizzazione: infatti, l'art. 45, comma 6 del CCNL del 14.9.2000 esclude espressamente "ogni forma di monetizzazione indennizzante".

900-46C8. In caso di mobilità, l'ente di destinazione è tenuto a conservare ai dipendenti il buono pasto e il trattamento economico accessorio in godimento presso l'ente di provenienza?

Per il personale trasferito, gli artt. 26 e ss. del CCNL del 5.10.2001, prevedono esclusivamente la garanzia dell'anzianità di servizio e del trattamento economico fisso e continuativo in godimento, così come risultante dalla somma delle voci indicate nell'art. 28, comma 3. Nessuna garanzia è prevista, invece, per il trattamento economico accessorio, per il quale si dovrà applicare la disciplina vigente presso il nuovo datore di lavoro (art. 27, comma 2 CCNL citato).

Quanto al buono pasto, premesso che anche in questo caso non è prevista alcuna clausola di garanzia e che pertanto il servizio mensa, ove istituito, è interamente regolato dalle disposizioni vigenti presso il nuovo datore di lavoro, ricordiamo che, oltretutto, è sempre stata esclusa, dalle disposizioni che nel tempo hanno regolato la materia nei diversi comparti, la possibilità di qualsiasi forma di monetizzazione del servizio mensa e dei buoni pasto (v. art. 5, comma 4 CCNL Comparto Ministeri del 30.4.1996 e art. 45, comma 6, del CCNL del Comparto Regioni Autonomie Locali del 14.9.2000).

## 5. LAVORO STRAORDINARIO ( ART. 14 CCNL 1.4.99 - ART. 20 DEL CCNL DEL 9.10.2001 - ART. 38 CCNL DEL 14/9/2000)

Le risorse destinate al pagamento del lavoro straordinario sono ridotte del 3% ai sensi dell'art. 14, comma 4 del CCNL 1.04.1999.

Per l'anno 2014 per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario potrà essere utilizzata al massimo la somma di € 68.534,69, ex art. 14, comma 1, del C.c.n.l. 1.4.99.

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del lavoro se non per situazioni non prevedibili o altrimenti risolvibili.

L'effettuazione del lavoro straordinario avviene solo previa richiesta del Direttore o del Funzionario assegnato alla struttura, ma dietro autorizzazione espressa, e secondo le direttive di servizio del Direttore.

Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario è di 180 ore.

30

Ai sensi dell'art.38, comma 3, del CCNL 14.09.2000, il personale operante in attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, CDA, Direttore, Collegio Revisori, può superare il limite massimo individuale di 180 ore annue di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL 1.4.1999, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico. Tale elevazione non comporta una modifica in aumento delle risorse per lavoro straordinario, di cui all'art.14 del CCNL dell'1/4/1999.

La prestazione individuale di lavoro, a qualunque titolo resa, non può superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

Aran (Possibili contenuti di un contratto decentrato integrativo - Serie Manuali operativi Aran) : Tale disciplina è sempre applicabile anche dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 66/2003, visto che i rigidi limiti in esso previsti non si applicano in presenza di una disciplina contrattuale del lavoro straordinario.

La misura oraria del compenso per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario (calcolata convenzionalmente) dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. b), del CCNL 14.09.2000, incrementata dal rateo di 13<sup>^</sup> mensilità. Tale maggiorazione è pari al :

a. 15% per il lavoro straordinario diurno; b. 30% per il lavoro straordinario festivo o notturno ( dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo); c. 50% per il lavoro straordinario notturno/festivo.

Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Direttore debitamente motivata. All'obbligo della prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del C.c.n.l. nel rispetto della normativa vigente.

A decorrere dal 31/12/99 le risorse destinate al retribuzione dello straordinario sono ridotte nella misura del 3% e la somma risultante dovrà confluire nel citato fondo di cui all'art. 15 del C.c.n.l.

Ai sensi dell'art. 38, comma 7, del CCNL 14.9.2000 su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

In tal caso il dipendente potrà fruire delle ore come giornata di riposo compensativo o ad ore secondo richiesta effettuata al Direttore che autorizzerà la fruizione compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio. In caso di ore le stesse verranno utilizzate come ore di riposo compensativo entro il mese successivo, mentre in caso di giornata la stessa verrà utilizzata di regola entro un termine concordato dal Direttore compatibilmente con le esigenze specifiche del servizio e comunque entro l'anno solare pena la perdita delle stesse.

#### \*Pareri Aran

Parere 900-38bisA1. "Non possono essere prese in considerazione, nella cd. banca delle ore, le cosiddette ore di straordinario effettuate e non pagate per la assenza delle relative risorse in quanto, a nostro modo di vedere, lo straordinario in senso proprio può essere definito solo quello autorizzato nei limiti del fondo annuale espressamente destinato a tale finalità. In questo caso, pertanto, non si tratta di "straordinario" ma più propriamente di una prestazione lavorativa consensualmente prestata dal dipendente in anticipo rispetto al normale orario settimanale di lavoro, e successivamente recuperata a titolo compensativo".

Parere 900-37A6. "Nel caso del dipendente che durante il mese ha usufruito di riposi compensativi, l'indennità di rischio deve essere ridotta?

Il caso specifico del dipendente che, per una o più giornate in un mese, non abbia prestato la propria attività lavorativa a seguito della fruizione di periodi di riposo compensativo, a fronte di maggiori prestazioni effettuate in un periodo temporale precedente, riteniamo che la fattispecie non possa ragionevolmente considerarsi, in modo molto fiscale, come "periodo di non effettiva esposizione a rischio", con la conseguente decurtazione delle relative indennità.

Ci sembra, invece, che sia più equo prendere in considerazione la circostanza che nel caso suddetto risulta rispettata e soddisfatta la quantità complessiva delle ordinarie prestazioni settimanali; per questa determinante considerazione non condividiamo l'ipotesi di una decurtazione delle indennità anche per le giornate di recupero compensativo.

#### 6. INDENNITA ONNICOMPRESIVE (ART. 17, COMMA 2, LETTERA E), CCNL del 1/4/1999 - ART.26 DEL CCDI DEL 9.10.2001)

Per l'anno 2014 la parte del fondo costituito ai sensi dell'art.15 del CCNL 01.04.1999 per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C, considerate le particolari e rilevanti condizioni di disagio non viene assegnata in quanto si ritiene che non ci siano più le condizioni per assegnare i compiti esclusivi di autista, ciò alla luce della razionalizzazione prevista dall'art. 5, comma 2, del D.L. n. 95 del 2012, convertito in Legge n. 135 del 2012 e dalle note assunte al protocollo dell'Azienda con i numeri 13459 e 13499 del 2012 del Dirigente Coordinatore del Gabinetto del Presidente della Giunta Regionale della Campania.

L'indennità onnicomprensiva, disciplinata dal presente articolo, assorbe le voci accessorie di pronta reperibilità, rischio, turno, disagio, nonché lavoro straordinario previsto a qualsiasi titolo autorizzato ed effettuato (escluso i giorni festivi) dalla normativa legale e contrattuale vigente e diversamente riconosciute per ciascuna delle figure professionali indicate dall'Azienda. Le economie risultanti a fine esercizio finanziario vanno ad incrementare il fondo per l'anno successivo per la produttività. Il compenso individuato per ciascuna unità lavorativa è onnicomprensivo, salvo quanto previsto dall'art.14, comma 2, del CCNL 1.04.99. Il salario accessorio mensile, attribuito al personale di cui al presente articolo, viene decurtato solo in caso di assenza prolungata dal servizio. Il limite massimo di assenza per l'erogazione dell'intero salario è fissato in sei giorni lavorativi al mese. Per ogni giorno che eccede il sesto è operata una decurtazione proporzionale, in relazione al rapporto tra l'ammontare del salario accessorio mensile e il numero di giornate di lavoro presenti nel mese al netto del numero massimo di assenze stabilito.

#### INDENNITA' PER CENTRALINISTI NON VEDENTI (ART. 9 LEGGE N. 113/1985)

Per l'anno 2014 la parte del fondo costituito ai sensi dell'art.15 del CCNL 01.04.1999 destinata a compensare le relative indennità è di presumibili € 1.000,00.

\*Pareri Aran

Quesito: V6.20. L'indennità per centralinisti non vedenti (art. 9 legge n. 113/1985) deve essere ancora corrisposta?

Possiamo confermare che può essere legittimamente erogata l'indennità ai centralinisti non vedenti, secondo gli indirizzi del Ministero del Tesoro formulati con la circolare n. 84 del 4.11.1992.

La circostanza che tale indennità non sia stata ridisciplinata dai contratti collettivi di lavoro non assume alcun rilievo, in quanto la materia risulta prevista da una specifica fonte legislativa (legge 23 marzo 1985, n. 113, art. 9) la cui disciplina è rivolta sia ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni sia ai dipendenti di enti e aziende private; per questo motivo le citate disposizioni sono ancora efficaci e non sono coinvolte nella disapplicazione prevista dall'art. 2, comma 3, del d. lgs. n. 165 del 2001.

Quesito: V6.24. L'indennità per i centralinisti non vedenti (art. 9 L. 113/85) spetta anche in caso di assenza dal servizio?

L'art. 9, comma 1 della L. 113/85 prevede che a tutti i centralinisti non vedenti occupati in base alle norme relative al loro collocamento obbligatorio è corrisposta una "indennità di mansione".

Si è già avuto modo di chiarire (si veda la risposta al quesito V6.20) che questa disposizione, rivolta sia ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni sia ai dipendenti di enti ed aziende private, deve ritenersi ancora valida ed efficace, non essendo interessata dalla disapplicazione prevista dall'art. 2, comma 3 del D. Lgs. 165/2001.

La legge non precisa la natura dell'indennità in esame. Tuttavia, la sua erogazione è collegata a due specifici presupposti:

- il dipendente deve essere un centralinista non vedente assunto in base alle norme sul collocamento obbligatorio di tali soggetti;
- trattandosi di "indennità di mansione", il dipendente deve effettivamente svolgere le mansioni di centralinista telefonico.

Se la lettera della legge ricollega l'erogazione dell'indennità all'effettivo svolgimento delle mansioni di centralinista, sembra corretto concludere che, in linea generale, essa non è dovuta in caso di assenza dal servizio.

Alcune eccezioni a questo principio sono state tuttavia individuate dal Ministero del Tesoro - Ragioneria Generale dello Stato - IGOP con circolare 27253 del 4.11.92.

Detta circolare, alle cui indicazioni si rinvia, chiarisce che l'indennità in questione è giornaliera; che deve essere liquidata nella misura di L. 7.290 (pari ad Euro 3,76) per ogni giorno di effettivo servizio; che detto importo deve essere incrementato del 20% in caso di articolazione settimanale dell'orario di lavoro su 5 giorni, mentre deve essere ridotto del 50% in caso di prestazione lavorativa inferiore al 50% dell'orario d'obbligo; che essa non deve essere corrisposta in caso di assenza dal servizio, fatta eccezione per le seguenti tipologie di assenza:

- assenze per la partecipazione a corsi di formazione;
- permessi sindacali;
- permesso per donazione sangue;
- ferie;
- infortunio sul lavoro e assenze per infermità riconosciute dipendenti da causa di servizio;
- assenze degli invalidi di guerra per cure rese necessarie dallo stato di invalidità.

AGF 070 Orientamenti Applicativi

L'indennità prevista per i centralinisti non vedenti, di cui alla legge 29 marzo 1985, n. 113, spetta al personale sospeso in via cautelare dal servizio?

Al riguardo, si segnala che le risorse necessarie per il finanziamento della predetta indennità sono confluite nel Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Di conseguenza, le regole per l'attribuzione della stessa devono essere individuate sulla base delle clausole del contratto integrativo che disciplinano l'utilizzazione di tale Fondo. Ad ogni modo si ritiene impossibile corrispondere la suddetta indennità ad un dipendente sospeso dal servizio.

Il Dipartimento della Funzione pubblica, con parere n. 2207 del 27/5/1999 ha chiarito che l'indennità spetta anche nei casi di assenza dal servizio tutelati dalla legge n. 104/1992.

31  
Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large signature that appears to be 'E'.

## 7. INDENNITA' VARIE

### A) INDENNITA' DI DISAGIO ( ART.25 DEL CCDI DEL 9.10.2001 - ART. 17, COMMA 2, LETT. E), DEL CCNL DEL 01/04/1999)

Per l'anno 2014 la parte del fondo costituito ai sensi dell'art.15 del CCNL 01.04.1999 destinata a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C, in attuazione della normativa sopra riportata, del punto denominato Contesto sopra riportato, e alle specifiche modalità e/o caratteristiche ambientali in cui le mansioni stesse vengono concretamente espletate, è di presumibili € 90.000,00. Questa voce sarà oggetto di verifiche e monitoraggio.

Le attività di cui sopra sono suddivise in tre fasce.

Le attività rientranti nella 1<sup>a</sup> fascia, compensate con un'indennità mensile di € 155,00, sono quelle svolte :

- A) Da dipendenti di categoria C con formale assegnazione di compiti di coordinamento su Uffici plurimi riferiti a strutture decentrate diverse
- B) Da dipendenti di categoria B e C assegnati all'Ufficio tecnico e i relativi referenti tecnici addetti alla piccola manutenzione
- C) Da dipendenti di categoria B assegnati all'Ufficio CED e Sicurezza informatica.

Le attività rientranti nella 2<sup>a</sup> fascia, compensate con un'indennità mensile di € 138,45, sono quelle svolte da dipendenti di categoria B assegnati formalmente a compiti presso gli Uffici Residenze nella U.O. Lavanderia, da dipendenti di categoria B cui sia stato assegnato formalmente quale compito solo strumentale e suppletivo la guida auto di servizio, da dipendenti di categoria B assegnati formalmente nell'ambito dell'ufficio di appartenenza a compiti suppletivi che comportano relazioni esterne con altre istituzioni di tipo indiretto e formale.

In attuazione della normativa approvata dalla Regione Campania, le attività rientranti nella 3<sup>a</sup> fascia, compensate con un'indennità mensile di € 108,45, sono quelle svolte all'interno degli uffici e che possono comportare il contatto con sostanze chimiche aggressive ovvero con agenti nocivi per la salute. Rientrano, pertanto, in questa fascia :

1. gli addetti computer o terminali o videoscrittura;
2. gli addetti alle fotocopie;
3. gli archivisti operanti in locali disagiati;
4. gli addetti alla sicurezza ex d.lgs. n. 81 del 2008;
5. i centralinisti.

L'erogazione del compenso è legata all'effettivo espletamento della prestazione lavorativa sopra riportata, in qualsiasi profilo il dipendente sia inquadrato.

Aran (Possibili contenuti di un contratto decentrato integrativo - Serie Manuali operativi Aran) : L'indennità di disagio, può essere erogata, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa. Conseguentemente essa non potrà essere riconosciuta in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale. Pertanto, l'importo dell'indennità di disagio deve essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, ecc).

Le indennità di disagio non sono tra loro cumulabili e in tal caso si applica l'indennità più elevata.

L'Ufficio del personale sulla base delle assegnazioni del Direttore attesta ai fini della liquidazione l'elenco nominativo dei dipendenti che ricoprono le posizioni di lavoro di cui sopra e ai quali spettano i relativi compensi, indicando la fascia di appartenenza e precisando i giorni o i periodi di tempo interessati.

Sono esclusi dall'attribuzione di tale indennità i titolari delle indennità omnicomprensive e i titolari di turni, reperibilità e festivi.

\* Pareri Aran

Quesito: V6.11. Esiste l'indennità di videoscrittura?

In base alla vigente disciplina dei contratti collettivi non risulta che sia stata mai individuata una "indennità di videoscrittura". Sugeriamo, pertanto, di valutare la possibilità di integrare la disciplina del contratto decentrato attraverso una corretta e ragionevole utilizzazione di altri istituti incentivanti espressamente destinati, tra l'altro, a tale sede negoziale; ci riferiamo, in particolare, alla individuazione delle condizioni di rischio e di disagio e alla corresponsione delle relative indennità.

Quesito: V4. 2 Quale significato occorre dare alla espressione 'per il periodo di effettiva esposizione al rischio' riferito alla indennità di rischio?

Il compenso mensile di L. 40.000 previsto dall'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 deve essere corrisposto per il periodo di effettiva esposizione al rischio, per cui il relativo importo dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc.).

Quesito: V4. 5 In che ambito devono essere valutate e definite le prestazioni di lavoro alle quali attribuire l'indennità di rischio?

La individuazione delle condizioni di lavoro che comportano "continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità del personale" è affidata alla contrattazione decentrata integrativa che potrà, così, tener conto delle effettive e peculiari esigenze dei singoli enti.

#### **B) INDENNITA' DI TURNO ( ART.16 DEL CCDI DEL 9.10.2001 - ART. 22 CCNL DEL 14/9/2000)\***

Per l'anno 2014 la parte del fondo costituito ai sensi dell'art.15 del CCNL 01.04.1999 destinata a compensare le relative indennità da parte del personale delle categorie A, B, C, e D, in attuazione della normativa sopra riportata, del punto denominato Contesto sopra riportato, e alle specifiche modalità e/o caratteristiche ambientali in cui le mansioni stesse vengono concretamente espletate, è di presumibili € 40.000,00 alla luce di quanto previsto al precedente punto 3 sull'orario.

L'Amministrazione in relazione ad esigenze organizzative e funzionali, riconducibili anche alla fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, può istituire turni giornalieri di lavoro consistenti nella "rotazione" del personale in prestabilite articolazioni.

Per il riconoscimento della relativa indennità la prestazione lavorativa deve essere svolta in strutture operative, da individuare o confermare da parte del direttore, che prevedano

- un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- l'avvicendamento degli addetti in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno.

L'indennità, che compensa il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, compete al personale di categoria A - B - C e D non titolare di posizione organizzativa e si riferisce ad ogni giornata di effettiva prestazione di lavoro in turno. Al personale impegnato nel turno è corrisposta la seguente maggiorazione oraria calcolata sulla retribuzione (1/156) prevista dall'art. 52, comma 2, lettera c), del CCNL 14.09.2000 con i criteri previsti dallo stesso articolo al comma 3 :

- a) per il turno antimeridiano o pomeridiano (compreso tra le ore 6 e le 22), maggiorazione del 10%;
- b) per il turno notturno (compreso tra le ore 22 e le 6 del giorno successivo) o festivo, con un massimo di 10 turni al mese, maggiorazione del 30%;
- c) per il turno notturno festivo, maggiorazione del 50 %.

L'indennità è corrisposta per le sole giornate di effettiva prestazione in turnazione.

Aran (Possibili contenuti di un contratto decentrato integrativo - Serie Manuali operativi Aran) : L'indennità può essere erogata, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa. Conseguentemente essa non potrà essere riconosciuta in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale. Pertanto, l'importo dell'indennità di disagio deve essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, ecc).

La prestazione lavorativa effettuata sempre nello stesso arco di tempo non dà titolo alla maggiorazione.

Al fine di contenere la spesa nell'ambito della disponibilità delle risorse previste dall'art.15 del CCNL e considerati gli incrementi economici previsti dal precedente comma 4, non possono essere effettuati, individualmente, più di 50 turni per anno solare, pari a 360 ore annue pro-capite.

Sono fatte salve eventuali esigenze eccezionali, preventivamente autorizzate, o quelle derivanti da calamità o eventi naturali.

Possono coesistere, se questo è più funzionale all'erogazione ed alla qualità del servizio, dipendenti che operano in turno e dipendenti che operano invece osservando l'orario di lavoro normale, secondo la valutazione operata dal dirigente. I turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni..

Il numero dei turni di lavoro prestati in orario antimeridiano deve essere sostanzialmente equivalente a quello prestato in orario pomeridiano, assicurando l'avvicendamento. Analoga equivalenza vale anche per i turni notturni, ove previsti. Non è pertanto sufficiente una episodica o minoritaria prestazione lavorativa in un turno diverso dalla tipologia di lavoro ordinario perché possa vantarsi il diritto a percepire l'indennità di turnazione. Il periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio dei turni è riferito al mese.

Si rileva che l'orario di lavoro per il personale impegnato nella turnazione della Regione Campania, in relazione a specifiche esigenze di servizio, va strutturato nelle seguenti 3 fasce : 11.00 – 19.00; 12.00 – 20.00; 13.00 – 21.00. Con Circolare n. 5 del 12.6.2009 del Coordinatore dell'AGC 07 della Regione Campania si aggiunge un ulteriore turno che parte dalle ore 10.00.

La turnazione integra uno specifico obbligo di servizio cui non è possibile sottrarsi, se non per comprovati e documentati motivi, da valutarsi, caso per caso, da parte del direttore.

L'ADISU Federico II ha adattato le fasce di turno alle proprie esigenze organizzative e funzionali come da ipotesi di cui al punto 3.

\* Aran Pareri

900-22A1. Alcuni chiarimenti circa la disciplina delle turnazioni, della relativa indennità e delle condizioni del lavoratore turnista

1. L'indennità di turno viene corrisposta solo in relazione alle ore di lavoro ordinario prestato nell'ambito del turno e vale a compensare, integralmente, il disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario; per il medesimo personale le prestazioni di lavoro straordinario sono compensate esclusivamente in base alla disciplina dell'art.38 del CCNL del 14.9.2000 e secondo le misure ivi espressamente previste, diverse da quelle previste per le prestazioni effettuate in turno;
2. nel caso di effettuazione di prestazione lavorativa in turno in occasione di festività infrasettimanale, al lavoratore deve essere corrisposto solo l'indennità per turno festivo prevista dall'art.22, comma 5, secondo alinea; l'art.24 concerne la diversa fattispecie del lavoratore che eccezionalmente ed occasionalmente viene chiamato a prestare la propria attività nel giorno del riposo settimanale o in altro giorno festivo o comunque non lavorativo e quindi non può trovare applicazione anche nell'ipotesi del lavoro organizzato in turni;
3. nel caso in cui il lavoratore turnista effettui prestazioni lavorative anche nel giorno assegnato per il riposo settimanale (si tratta del cosiddetto settimo giorno e quindi al di là dell'orario d'obbligo delle 36 ore settimanali) ha diritto solo all'applicazione della disciplina dell'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, in relazione al numero delle ore lavorative rese; invece nel caso in cui il lavoratore sia inserito in un turno che, nell'ambito delle 36 ore settimanali di lavoro dovute abbracci anche la domenica, con conseguente fruizione del riposo settimanale in altro giorno della settimana successiva, allo stesso, nel caso di lavoro domenicale, dovrà essere corrisposto solo il compenso per turno festivo di cui all'art.22, comma 5, secondo alinea del CCNL del 14.9.2000;
4. l'indennità di turno, come detto, vale a compensare il disagio derivante al lavoratore dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro connessa al turno; pertanto, il lavoratore, ogniqualvolta presti attività lavorativa in turno e siano presenti i requisiti stabiliti a tal fine dall'art.22 del CCNL del 14.9.2000 (distribuzione equilibrata ed avvicinata nel corso del mese dei turni antimeridiani, pomeridiani ed eventualmente notturni), ha sempre diritto a percepire la relativa indennità; conseguentemente, se lo stesso lavoratore, nell'ambito della sua prestazione lavorativa in turno partecipa anche a progetti obiettivi, ha sicuramente diritto a percepire anche i compensi ad essi relativi dato che si tratta, come generalmente avviene nella logica dei progetti di produttività, di una prestazione qualitativamente o quantitativamente diversa e aggiuntiva rispetto a quella normalmente richiesta nell'ambito dello svolgimento del rapporto di lavoro.

900-22B1. Per l'istituzione dei turni l'ente deve valutare solo le sue esigenze organizzative o esistono altri vincoli? L'art.22 del CCNL del 14.9.2000

35  
consente agli enti di istituire turni giornalieri di lavoro "in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio..." senza particolari vincoli, se si eccettua la contrattazione integrativa decentrata sui criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro (art.4, comma 2 lettera -m- CCNL 1.4.1999) e la concertazione sull'articolazione dell'orario di servizio (art.8, comma 1 lettera -a- CCNL 1.4.1999).

900-22C1. Con quali criteri si identificano o si escludono i turni? L'art. 22, comma 2, del CCNL del 14.9.2000 è sorretto dai seguenti criteri di lettura:

- I turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni;
- non possono essere considerati turni le prestazioni lavorative distribuite nell'arco dell'intera giornata (mattina e pomeriggio) con marginali modificazioni nelle prestazioni di lavoro; in questo caso può trattarsi, al limite, di una particolare articolazione dell'orario di lavoro, magari gravosa e quindi retribuita con altro compenso incentivante, secondo le previsioni della contrattazione decentrata integrativa;
- il numero dei turni di lavoro prestati in orario antimeridiano deve essere sostanzialmente equivalente a quello prestato in orario pomeridiano, assicurando l'avvicendamento; analoga equivalenza vale anche per i turni notturni, ove previsti;
- non è pertanto sufficiente una episodica o minoritaria prestazione lavorativa in un "turno" diverso dalla tipologia di lavoro ordinario;
- il periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio dei turni è riferito al mese.

Pertanto, precisiamo quanto segue:

1. l'articolazione del turno è funzionale alle esigenze del servizio e quindi la sua definizione dovrebbe essere di competenza del dirigente o responsabile del medesimo;
2. come detto sopra, il periodo di riferimento per calcolare la "ciclicità" dei turni è il mese;
3. l'indennità di turno deve essere corrisposta solo se vengono osservate le regole generali sopra riportate;
4. le prestazioni di lavoro straordinarie sono ammissibili secondo le regole dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000 e devono essere remunerate secondo i parametri ivi previsti;
5. l'articolazione dei turni deve essere distribuita in modo articolato e avvicendato, nei termini in cui si esprime l'art. 22, comma 2, del CCNL da ultimo citato.

900-22C2. Che principi deve seguire la progettazione dei turni? E quanto al pagamento dell'indennità?

In relazione ai quesiti formulati, riteniamo utile illustrare i seguenti elementi di valutazione:

- il principio della "distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni", previsto dall'art. 22 del CCNL del 14.9.2000, non necessariamente deve essere interpretato con rigida proporzione aritmetica; il termine "equilibrato" non corrisponde esattamente a "numero identico";
- un ragionevole differenziale tra i turni antimeridiani e quelli pomeridiani (di una o due unità) giustificato da esigenze organizzative non ci sembra che contraddica il concetto di equilibrio;
- nei casi di periodi di assenza nel mese da parte del lavoratore turnista, per malattia o per altre cause legittime, non preclude la corresponsione della indennità di turno per i giorni residui di lavoro nel corso dello stesso mese; il compenso, infatti, è ragguagliato alle ore effettive e non al periodo mensile.

900-22C3. Al dipendente che, durante l'arco del mese lavorativo, effettua solo una volta un turno pomeridiano va applicata l'indennità di cui all'art. 22 CCNL del 14/9/2000?

Rileviamo che il dipendente che nel corso del mese si trova ad operare solo una volta in un turno pomeridiano si trova sicuramente al di fuori della previsione dell'art. 22 del CCNL del 14.9.2000 e quindi non ha diritto a percepire il relativo compenso; infatti l'art. 22 espressamente stabilisce che le prestazioni svolte in turnazione devono essere ripartite nell'arco del mese in modo da dare luogo ad una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano.

E' indubbio che tale effetto di esclusione del dipendente è la conseguenza naturale ed inevitabile del tipo di organizzazione del turno adottato.

Non trattandosi di turno, la fattispecie potrà costituire solo una particolare forma di articolazione dell'orario di lavoro, per la quale, in sede di contrattazione decentrata integrativa, potrebbe anche essere previsto uno specifico compenso

900-22C4. Spetta l'indennità di turno nel caso di unico lavoratore che alterni le sue prestazioni in orario antimeridiano e pomeridiano nel corso della settimana?

L'indennità di turno non può essere corrisposta all'unico lavoratore che effettua prestazioni alternativamente in orario antimeridiano e pomeridiano. In tal caso manca, infatti, l'indispensabile requisito previsto dall'art. 22, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, e cioè che il turno debba essere effettuato in strutture che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno dieci ore. Infatti si deve presumere che, trattandosi di un unico lavoratore, l'orario di servizio finisca per coincidere con quello di lavoro e che esso necessariamente è determinato in misura inferiore al predetto minimo giornaliero.

Manca, inoltre, nella fattispecie, anche l'ulteriore requisito della rotazione tra più lavoratori prescritto dal citato art. 22.

Nel caso in esame, pertanto, riteniamo che possa solo riscontrarsi una particolare articolazione dell'orario di lavoro resa necessaria per rispettare l'orario di servizio previsto per la struttura.

900-22C5. Le articolazioni dei turni possono avere una cadenza mensile (un mese di mattina e un mese di pomeriggio)?

Riteniamo che la disciplina dell'art. 22, comma 2, del CCNL del 14.9.2000 non possa presentare dubbi interpretativi circa la nozione di turno e le condizioni richieste per il pagamento della relativa indennità.

La predetta clausola contrattuale dispone, infatti, che i compensi per indennità di turno possono essere corrisposti a condizione che le prestazioni lavorative svolte in turnazione siano distribuite nell'arco del mese in modo da realizzare una equilibrata ed avvicendata distribuzione di turni antimeridiani, pomeridiani e, se previsti, notturni.

Non vi è dubbio, pertanto, che il CCNL prende in considerazione solo una articolazione nell'ambito dello stesso mese ed a questa articolazione collega il legittimo pagamento della indennità.

Eventuali articolazioni dell'orario di lavoro, con variazioni mensili (un mese di turno interamente antimeridiano e un mese di turno interamente pomeridiano), non possono essere ricondotti alla disciplina dell'art. 22 e non legittimano, di conseguenza, la corresponsione dei compensi specificati nel comma 5 dello stesso articolo; le stesse articolazioni potrebbero essere considerate come una particolare disciplina dell'orario ordinario.

Per evitare situazioni di possibile conflitto, suggeriamo di procedere rapidamente, ove possibile, ad una nuova articolazione delle turnazioni, in modo da ricondurre le scelte organizzative nell'ambito delle previsioni contrattuali.

900-22C6. Si può coprire l'arco temporale dell'orario di servizio giornaliero di 10 ore previste per il turno, alternando personale interno ed esterno?

La applicazione della disciplina del turno, secondo l'art. 22 del CCNL del 14.9.2000, presuppone la presenza di "strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore";

- tale arco temporale deve essere naturalmente assicurato dal personale addetto alle strutture interessate in quanto solo il personale interno può ritenersi obbligato ad un "orario di servizio";
- se una parte delle 10 ore è affidata alle prestazioni di un altro soggetto esterno (es. una cooperativa) viene a mancare il requisito fondamentale prescritto dal CCNL;
- di conseguenza non potrebbe essere organizzato un lavoro in turno per prestazioni giornaliere di servizio inferiori a 10 ore e, comunque, non può essere certamente erogata la indennità di turno a favore dei lavoratori interessati;
- suggeriamo, pertanto, di razionalizzare la organizzazione di turni di lavoro in modo da coprire con il solo personale dell'ente tutto l'arco delle 10 ore prescritte.

900-22C7. E' possibile articolare 2 turni di lavoro per un servizio giornaliero complessivamente superiore a 10 ore, ma caratterizzato da una interruzione di 1 ora ?

Riteniamo al riguardo di richiamare l'attenzione sul contenuto dell'art. 22, comma 3, del CCNL del 14/9/2000 che prevede la possibilità di articolare turni diurni (antimeridiani e pomeridiani) "in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore".

La citata clausola contrattuale, anche in armonia con consolidati orientamenti dell'ANCI, può ritenersi soddisfatta solo in presenza di un orario di servizio continuativo di almeno 10 ore.

Lo scopo delle turnazioni, infatti, è quello di assicurare la continuità del servizio in una determinata fascia oraria (di almeno 10 ore) e non ha senso istituirle quando il servizio può essere assicurato mediante particolari articolazioni dell'orario di lavoro, come nel caso da voi prospettato.

900-22C8. E' lecito istituire turni di lavoro che prevedano, saltuariamente, per complessivi 20 giorni all'anno, una prestazione lavorativa giornaliera di 11 ore?

L'art.38, comma 6 del CCNL del 14.9.2000 stabilisce che "la prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore". Anche se la formulazione della clausola contrattuale non è del tutto chiara, riteniamo che la presenza dell'inciso "...di norma..." consenta anche prestazioni superiori alla 10 ore giornaliere, qualora ciò risponda a precise esigenze organizzative dell'ente e non assuma, ovviamente, carattere di continuità nel tempo. Nel vostro caso (prestazione di 11 ore giornaliere per 20 giorni all'anno e quindi per circa 2 volte al mese), riteniamo che si possa parlare di prestazioni saltuarie ma non di prestazioni eccezionali; pertanto, vi suggeriamo di rimodulare l'articolazione oraria prescelta.

900-22C9. E' possibile avere ulteriori chiarimenti sui presupposti per il pagamento dell'indennità di turno e in particolare sulle modalità di distribuzione dei turni ? Sussiste una articolazione in turno quando il servizio è così articolato: 7-14/14,30-21?

La disciplina dell'art. 22 del CCNL del 14.9.2000 non può presentare dubbi interpretativi circa la nozione di turno e le condizioni richieste per il pagamento della relativa indennità.

La predetta clausola contrattuale dispone, infatti, che i compensi per indennità di turno possono essere corrisposti a condizione che le prestazioni lavorative svolte in turnazione, in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore, siano distribuite nell'arco del mese in modo da realizzare una equilibrata ed avvicinata distribuzione di turni antimeridiani, pomeridiani e, se previsti, notturni.

Non vi è dubbio, pertanto, che il CCNL prende in considerazione solo una articolazione nell'ambito dello stesso mese ed a questa articolazione collega il legittimo pagamento della indennità.

Eventuali articolazioni dell'orario di lavoro, con variazioni mensili o bimestrali non possono essere ricondotti alla disciplina dell'art. 22 e non legittimano, di conseguenza, la corresponsione dei compensi specificati nel comma 5 dello stesso articolo; le stesse articolazioni potrebbero essere considerate come una particolare disciplina dell'orario ordinario.

Nel caso in esame, però, c'è anche un ulteriore problema: infatti, la previsione dell'art. 22, comma 3 del CCNL del 14.9.2000, secondo il quale "i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore" può ritenersi soddisfatta solo in presenza di un orario di servizio continuativo di almeno 10 ore. Lo scopo delle turnazioni, infatti, è quello di assicurare la continuità del servizio in una determinata fascia oraria (di almeno 10 ore) e non ha senso istituirle quando il servizio può essere assicurato mediante particolari articolazioni dell'orario di lavoro, come nel caso prospettato (orario di servizio 7-14/14.30-21).

900-22D1. Come compensare gli ulteriori oneri previsti per l'indennità di turno dal CCNL del 14.9.2000?

L'incremento della spesa previsto come diretta conseguenza dell'aumento dei compensi per l'indennità di turno, secondo la disciplina del CCNL del 14.9.2000, non dovrebbe comportare oneri ulteriori a carico del bilancio dei singoli enti in quanto la disciplina contrattuale chiaramente afferma che gli stessi devono essere ricompresi nelle disponibilità più generali che derivano dalla attuazione dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

900-22E1. E' consentito riconoscere l'indennità di disagio anche per il turno?

L'indennità di turno, per espressa previsione dell'art. 22, comma 5, del CCNL del 14.9.200, "compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro". Non è possibile, pertanto, la erogazione di ulteriori compensi correlati alla stessa condizione di lavoro.

900-22F1. Le ore di lavoro prestate dal personale turnista oltre il normale orario di lavoro in turno vanno remunerate con l'indennità di turno, con il compenso per lavoro straordinario o con entrambi? L'indennità di turno spetta anche nelle giornate di riposo compensativo ? In caso di riposo compensativo dato in sostituzione di ore di lavoro straordinario, spetta qualche maggiorazione ?

Non è ben chiaro se per le ore di lavoro prestate "oltre il normale orario in turni" si intende corrispondere ai dipendenti l'indennità di turno più il compenso per lavoro straordinario.

Se così fosse, abbiamo avuto modo di chiarire che l'indennità di turno deve essere corrisposta solo in relazione alle ore di lavoro ordinario prestato nell'ambito del turno e vale a compensare, integralmente, il disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario; per il medesimo personale, le prestazioni di lavoro straordinario devono essere compensate esclusivamente in base alla disciplina dell'art.38 del CCNL del 14.9.2000 e secondo le misure ivi previste, diverse da quelle stabilite per le prestazioni effettuate in turno.

Sussiste, altresì, l'impossibilità di corrispondere l'indennità di turno nei giorni di fruizione del riposo compensativo concesso ai sensi dell'art. 38, comma 7 del CCNL del 14.9.2000

Infatti, ai sensi dell'art. 22, comma 6 del CCNL del 14.9.2000, l'indennità di turno "è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno" e questo dovrebbe già essere sufficiente per escludere che essa possa essere corrisposta nelle giornate di riposo compensativo. Questa conclusione è rafforzata, però, da un'ulteriore considerazione: se, come detto, l'indennità di turno compensa le sole ore di lavoro ordinario prestato nell'ambito del turno e in nessun caso può compensare le prestazioni di lavoro straordinario, non si vede perché essa dovrebbe essere riconosciuta per le giornate di riposo compensativo fruito in sostituzione dello straordinario.

Abbiamo anche chiarito che in caso di riposo compensativo dato in sostituzione di ore di lavoro straordinario, non si deve corrispondere alcuna maggiorazione. Tale è stata, del resto, la costante applicazione dell'istituto fin dal 1987, anche nel precedente regime del DPR 268. Tale regola trova applicazione, peraltro, ove si tratti di un riposo compensativo, ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000.

Diversa è la regolamentazione dei riposi compensativi e del pagamento delle maggiorazioni spettanti al lavoratore per le ore di straordinario retributive effettuate, ove trovi applicazione, invece, la particolare disciplina della Banca delle ore di cui all'art. 38-bis del medesimo CCNL del 14.9.2000.

900-22G1. Qual è il metodo per il calcolo dell'indennità di turno?

Nel calcolo della maggiorazione oraria di cui all'art. 22, comma 5, del CCNL del 14.9.2000 devono essere ricompresi i compensi correlati alla nozione di retribuzione di cui all'art. 52, comma 1, lett. c), dello stesso CCNL e più precisamente: la retribuzione iniziale prevista per il profilo assegnato, gli incrementi economici conseguiti per progressione orizzontale, l'indennità integrativa speciale, gli eventuali assegni ad personam a carattere continuativo e non riassorbibile.

Fra questi ultimi non possono essere ricomprese anche le indennità contrattuali come quella di vigilanza o degli asili nido o del personale di ex terza e quarta q.f. in quanto non corrispondono alla nozione tecnica di assegno personale non riassorbibile. A tal proposito richiamiamo l'attenzione sul contenuto dell'art. 49 del ripetuto CCNL, che fornisce un elenco dettagliato delle voci retributive che compongono la base di calcolo del TFR e alla lett. l) gli "assegni ad personam non riassorbibili" sono indicati come elemento autonomo e distinto da tutte le altre "indennità" contrattuali.

Sono anche esclusi dal computo: la tredicesima mensilità e la retribuzione di posizione, la prima perché non è citata, la seconda perché, pur citata, è corrisposta al personale incaricato delle posizioni organizzative che non può percepire compensi per prestazioni in turno.

900-22G2. Calcolo della retribuzione oraria: il particolare divisore previsto in caso di orario di lavoro ridotto dall'art. 52, comma 3 del CCNL del 14.9.2000 ha effetto su tutte le voci della retribuzione che devono essere determinate prendendo come base di riferimento la retribuzione oraria? L'art. 52, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 prevede espressamente che "la retribuzione oraria si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 156. Nel caso di orario di lavoro ridotto ai sensi dell'art. 22 del CCNL dell'1.4.1999 si procede al conseguente riproporzionamento del valore del predetto divisore"

Tale disposizione ha necessariamente effetto su tutte le voci della retribuzione che devono essere determinate prendendo come base di riferimento la retribuzione oraria.

Tra queste voci rientrano sicuramente l'indennità di turno (art. 22 CCNL 14.9.2000) e il trattamento riconosciuto per attività prestata in giorno di riposo settimanale (art. 24, comma 1, CCNL 14.9.2000). Qualche dubbio potrebbe porsi, invece, con riferimento alla tariffa per il lavoro straordinario, visto che l'art. 38 del CCNL del 14.9.2000 sembra fare esclusivo riferimento al divisore 156: riteniamo, tuttavia, che non avrebbe alcun senso derogare in questa sola ipotesi alla disciplina generale.

Il nuovo divisore risulta dalla seguente proporzione:

$156 : 36 \text{ ore settimanali} = X : 35 \text{ ore settimanali}$ ; il risultato è 151,66.

900-22G3. Come si calcolano i nuovi compensi orari per le prestazioni lavorative in turno in base al CCNL del 14.09.2000? Riteniamo opportuno precisare che, a seguito della nuova disciplina delle turnazioni contenuta nell'art.22 del CCNL del 14.9.2000, si è modificato, rispetto al passato, anche il meccanismo di calcolo della indennità spettante al personale turnista.

Questa, infatti, viene calcolata maggiorando la retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. c) del CCNL del 14.9.2000 delle percentuali previste dal comma 5 del citato art.22, in relazione alle diverse tipologie di turno. In pratica, tenendo conto delle disposizioni contrattuali, occorre tenere conto delle seguenti voci: stipendio tabellare mensile previsto per la posizione iniziale di categoria o per le altre posizioni di accesso previste all'interno delle categorie B e D (B3 e D3); indennità integrativa speciale; valore della progressione economica; retribuzione individuale di anzianità, eventualmente spettante; altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile (si tratta di quegli assegni spettanti al dipendente in quanto in precedenza era ad es. inquadrato in una categoria superiore oppure in quanto proveniente da un comparto o da amministrazione nell'ambito del quale veniva corrisposto un trattamento economico più elevato).

Sono, pertanto, esclusi dagli elementi di calcolo:

- la tredicesima mensilità, in quanto non prevista;
- la retribuzione di posizione, in quanto il personale incaricato delle posizioni organizzative non può percepire i relativi compensi.

900-22H1. Come si determina il compenso che spetta al personale che, in base al turno assegnato, presta la propria attività in giornata festiva? Si può applicare la disciplina dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000?

**Al personale turnista che presta attività lavorativa in giornata festiva infrasettimanale spetta solo il compenso previsto dall'art.22, comma 5, secondo alinea (maggiorazione del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett.c).**

**Nel caso di turno ricadente in giornata domenicale, al dipendente va corrisposto ugualmente solo il compenso previsto dall'art.22, comma 5, secondo alinea, salvo il recupero in altro giorno di riposo settimanale.**

Per ciò che attiene alla clausola contenuta nell'art.24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, come si evince chiaramente dalla formulazione del testo, esso si riferisce solo al caso del dipendente che ordinariamente, in base al suo orario di lavoro, è tenuto ad effettuare prestazioni lavorative di notte o di giorno festivo settimanale (come nel caso di dipendente che in base ad una particolare programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è chiamato a prestare la sua attività sempre di notte).

900-22H2. Il lavoratore in turno che presta la propria attività in giornata festiva infrasettimanale ha diritto al compenso per lavoro straordinario previsto dall'art. 24, comma 2, del CCNL del 14.9.2000? Riteniamo che, ove trattasi di attività prestata in turno nei giorni festivi infrasettimanali, debba trovare applicazione esclusivamente l'art.22 del CCNL del 14.9.2000, che espressamente, tra le diverse ipotesi, stabilisce anche il compenso da corrispondere nei casi di turno festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett.c). Pertanto, dobbiamo sicuramente escludere che nell'ipotesi considerata possa farsi riferimento al diverso istituto dello straordinario. Neppure, infine, è ipotizzabile che in relazione alla medesima fattispecie possano cumularsi indennità di turno e compenso per lavoro straordinario.

900-22H3. Il trattamento per attività prestata in giorno feriale non lavorativo, di cui all'art. 24, comma 3, del CCNL 14/9/2000, può essere applicato ai dipendenti inseriti in turni di lavoro?

La disciplina dell'art. 24, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 prende in considerazione l'attività lavorativa prestata, in via eccezionale ovvero occasionale, in un giorno feriale non lavorativo, in presenza di una articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni; il giorno feriale non lavorativo, peraltro, non necessariamente deve coincidere con il sabato, ma potrebbe essere, ad esempio, anche un lunedì, qualora in via ordinaria l'articolazione dell'orario settimanale ricomprendesse le giornate dal martedì al sabato.

La predetta disciplina, proprio perché individua situazioni non ordinarie, non riguarda i lavoratori inseriti in prestabiliti turni di lavoro che possono essere, conseguentemente, chiamati in via ordinaria a svolgere le proprie prestazioni sia "nei giorni feriali non lavorativi" sia nelle stesse giornate festive, nel rispetto degli obblighi derivanti dalla periodica predisposizione dei predetti turni di lavoro.

Per i lavoratori in turno, infatti, deve trovare applicazione la sola speciale disciplina dettata dall'art. 22 delle "code contrattuali" a nulla rilevando la diversa disciplina del successivo art. 24 che mira a tutelare fattispecie lavorative diverse dal turno. Il lavoratore in turno, peraltro, qualora dovesse essere chiamato a prestare, in via eccezionale ovvero occasionale, la propria attività nella giornata di riposo settimanale che gli compete in base al turno assegnato, ha diritto alla applicazione della disciplina dell'art. 24, comma 1.

900-22H4. Una dipendente turnista ha deciso di fruire del congedo parentale previsto dall'art.32 del D.Lgs.151/2001 nelle sole giornate di sabato, lavorando normalmente in turno negli altri giorni; deve essere esonerata dal turno domenicale? Può chiedere di fruire del congedo parentale anche di domenica considerato che si tratta di una giornata festiva?

Se la dipendente ha deciso di fruire del congedo parentale previsto dall'art. 32 del D. Lgs. 151/2001 nelle sole giornate di sabato, lavorando normalmente in turno negli altri giorni, non v'è alcun motivo per ritenere che essa debba essere esonerata dal turno cadente di domenica. Per quanto riguarda il secondo quesito, crediamo che il problema sia frutto di un equivoco: quando i turni interessano anche la domenica, questa, per il dipendente chiamato a rendere la prestazione in tale giornata in base ai turni prestabiliti, è a tutti gli effetti una giornata lavorativa (che comporta, però, il diritto al particolare compenso previsto dall'art.22, comma 5, secondo alinea del CCNL del 14.9.2000); pertanto, la dipendente può senz'altro chiedere di fruire, in tale giornata, di un congedo parentale e non v'è alcun problema a conteggiarlo nell'ambito del periodo massimo previsto dalla legge.

Si ricordi, però, che l'art. 17, comma 8 del CCNL del 14.9.2000, come l'art. 32, comma 3 del D. Lgs. 151/2001, prevede espressamente che le richieste dei congedi parentali debbano essere presentate con un preavviso di 15 giorni, mentre il successivo comma 9 stabilisce che solo in presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto di tale disciplina la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

Se la giornata domenicale si identifica, invece, con il giorno di riposo settimanale, (avendo il lavoratore turnista esaurito le sue prestazioni in turno negli altri giorni dal lunedì al venerdì o sabato), la chiamata in servizio di domenica (sia pure con criteri di rotazione) rientra nella disciplina dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14/9/2000.

900-2211. E' possibile che il dipendente in turno fruisca del riposo settimanale in una giornata diversa dalla domenica? L'art.2109 del codice civile si limita a prevedere che il lavoratore ha diritto ad un giorno di riposo settimanale "di regola in coincidenza con la domenica" con ciò ammettendo espressamente la possibilità che detto riposo possa essere fruito in una giornata diversa. Tale regola generale è sicuramente derogabile in caso di servizi che debbano essere garantiti anche di domenica (art.5, comma 4 L.370/1934, tuttora vigente ai sensi dell'art.9, comma 4 del D.Lgs.66/2003 e successive modifiche - si veda anche il DM Lavoro 22.6.1935 e la tabella III-1 ad esso allegata).

La giurisprudenza ha anzi affermato che non solo è possibile che il riposo settimanale venga fruito in una giornata diversa dalla domenica, ma che è anche possibile una deroga alla cadenza settimanale del riposo. Secondo Cass. Sez. Lav. N.3634 del 17.4.1996, ad esempio, "la condizione di ammissibilità della deroga alla cadenza settimanale del riposo settimanale, prevista dall'art. 5 della legge n. 370 del 1934 (così come quella alla coincidenza del riposo settimanale con la domenica), non va concepita come una necessità assoluta (cioè come un'impossibilità di soddisfare altrimenti i previsti "interessi apprezzabili") - con il che la deroga stessa diventerebbe un'ipotesi meramente teorica -, ma come esistenza di un ragionevole rapporto di strumentalità. (Nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza con cui il giudice di merito aveva individuato la giustificazione dello slittamento della fruizione del riposo settimanale - in relazione a dipendenti di una società editrice di giornali quotidiani - nella prestazione di lavoro secondo turni di sette giorni con godimento alla settimana settimana di due giorni di riposo consecutivi, rispondenti sia alle esigenze organizzative della datrice di lavoro, sia agli interessi dei lavoratori, consentendo periodicamente la coincidenza del riposo con la domenica e un'alternanza del lavoro nei giorni più gravosi del mercoledì e del sabato).

900-2212. La maggiorazione prevista per il dipendente che non usufruisce del giorno di riposo settimanale (art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000), può essere corrisposta ai dipendenti turnisti?

La disciplina dell'art. 24, comma 1, trova applicazione in tutti i casi in cui il lavoratore sia comunque chiamato ad eseguire una prestazione lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale.

Quindi anche il lavoratore in turno cui sia richiesta una attività lavorativa, in via eccezionale, nel giorno destinato al riposo settimanale, secondo il turno assegnato, ha diritto, in tale ipotesi, alla maggiorazione del 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) e al riposo compensativo di durata corrispondente (v. art. 24, comma 1 del CCNL del 14/09/2000 come sostituito dall'art. 14 del CCNL del 5/10/2001).

900-2213. I dipendenti assegnati ad un certo Settore effettuano lavoro in turno dal lunedì al sabato, ciascuno per complessive 35 ore, pari al debito orario settimanale. Di recente è stato anche istituito un "turno domenicale", a rotazione, con orario 8-13 e 14.30-19.30. Come deve essere retribuito il "turno domenicale"? Si deve corrispondere l'indennità di turno, si deve applicare il trattamento previsto dall'art.24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000 o si deve applicare quest'ultimo con una ulteriore maggiorazione?

Riteniamo utile precisare, innanzitutto, che per il servizio effettuato dai dipendenti, a rotazione, nella giornata domenicale, non è corretto parlare di "turno".

Infatti, dal prospetto inviatoci risulta che i vostri dipendenti, con la giornata del sabato, hanno tutti assolto al proprio debito orario settimanale (35 ore), mentre, se si trattasse di vera e propria turnazione, la prestazione domenicale dovrebbe servire a completare il citato orario d'obbligo; nel nostro caso la domenica è necessariamente destinata, per tutti i dipendenti, al riposo settimanale e, conseguentemente, qualsiasi prestazione lavorativa effettuata in tale giornata assume carattere eccezionale e deve essere assoggettata alla particolare disciplina dell'art.24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000 e successive modifiche; se si trattasse di vera turnazione, invece, si potrebbe prevedere, per i dipendenti in turno domenicale, la fruizione del riposo settimanale in un'altra giornata, secondo principi ormai consolidati sui quali vi suggeriamo di consultare gli altri quesiti di questo istituto.

Evidenziamo, inoltre, che l'art.22, comma 3 del CCNL del 14.9.2000 stabilisce che "i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore." Abbiamo già avuto modo di chiarire (v. risposte 900-22C9 e 900-22C7) che tale clausola può ritenersi soddisfatta solo in presenza di un orario di servizio continuativo di almeno 10 ore. Nel nostro caso, nella giornata della domenica è previsto un orario di servizio "spezzato" dalle 8 alle 13 e dalle 14.30 alle 19,30 e non un orario continuato.

Tali considerazioni portano senz'altro ad escludere che per il servizio prestato nella giornata domenicale sia possibile corrispondere ai vostri dipendenti l'indennità di turno.

Risulta pienamente applicabile, invece, l'art.24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000 che si riferisce al caso del dipendente che eccezionalmente sia chiamato a rendere la sua prestazione nella giornata destinata al riposo settimanale.

Quanto al problema della necessità di prevedere una ulteriore maggiorazione, oltre a quella prevista dall'art.24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000 e successive modifiche, per i lavoratori chiamati eccezionalmente a rendere una prestazione nella giornata di riposo settimanale, evidenziamo che la clausola contrattuale costituisce puntuale applicazione dei principi giurisprudenziali: infatti, la maggiorazione della retribuzione ivi prevista è superiore a quella prevista sia per la prestazione di attività lavorativa ordinaria in giorno festivo (art.24, comma 5) sia per le prestazioni di lavoro

straordinario festivo (art.38, comma 5).

900-2214. La festività cadente nel giorno di riposo settimanale del dipendente turnista può essere recuperata ? Si ritiene non vi possano essere dubbi: la festività cadente nei giorni di riposo settimanale del dipendente turnista non comporta alcun diritto al recupero della giornata di riposo.

900-2211. Qualora un dipendente inserito in turnazione non presti servizio per malattia o per ferie perde il diritto alla percezione dell'indennità di cui al comma 5 dell'art. 22?

La circostanza che il lavoratore non abbia prestato servizio, per ferie o per malattia, nelle giornate in cui era inserito in un turno pomeridiano non incide sulla circostanza che, comunque, lo stesso è formalmente inserito in un'organizzazione per turni che prevede la sua equilibrata presenza, nel corso del mese, sia in orario antimeridiano che pomeridiano; conseguentemente non può essere negato il suo diritto a percepire la relativa indennità per gli altri giorni di effettiva presenza. Si tratta di una soluzione non solo conforme alla regola contrattuale ma anche conforme ai principi di ragionevolezza e buon senso.

900-2213. Come devono essere correttamente calcolate le giornate di ferie del personale turnista? Se la settimana lavorativa è articolata in soli quattro giorni, come si calcolano le ferie?

L'art.18 del CCNL del 6.7.1995 non ha previsto una disciplina delle modalità di definizione del numero dei giorni di ferie e di fruizione delle stesse da parte del personale turnista, diversificata rispetto a quella del restante personale.

Pertanto, in materia non possono non trovare applicazione le medesime regole dettate per la generalità dei lavoratori:

1. il numero dei giorni di ferie è quello determinato dal contratto collettivo e deve essere goduto dal lavoratore nell'arco di un periodo di tempo continuativo;
2. in ogni caso di articolazione della prestazione lavorativa su cinque giorni settimanali, al lavoratore sono riconosciuti 28 giorni di ferie, ai quali si aggiungono le quattro giornate di riposo previste dalla legge n.937/1977; conseguentemente, non trova rispondenza nelle regole contrattuali, la conservazione al lavoratore dei 32 giorni di ferie anche nel caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni settimanali;
3. il contratto collettivo nazionale non prevede in alcun modo l'articolazione della prestazione lavorativa su quattro giorni settimanali; conseguentemente non può trovare applicazione neppure la regola del riproporzionamento del numero dei giorni di ferie, come previsto per il caso di settimana lavorativa di 5 giorni. Per evidenti ragioni di coerenza con la disciplina complessiva dell'istituto e per evitare il determinarsi di indubbe, ed ingiustificate, situazioni di disparità di trattamento, rispetto ai lavoratori sia con orario settimanale su sei giorni sia con orario su cinque giorni (che come si è detto dovrebbero essere assoggettati alla regola del riproporzionamento), riteniamo che, in relazione alle modalità di computo dei giorni di ferie, si possa seguire (in questo caso) il criterio di tenere conto anche del quinto giorno, feriale anche se non lavorativo. Si tratta di un criterio che, in base, ai principi di logica e buon senso, consente di evitare quegli aspetti negativi di cui si è detto, in stretta coerenza alla disciplina generale dell'istituto;
4. nel computo dei giorni di ferie, non può essere inserito il giorno del riposo settimanale, comunque e sempre spettante al lavoratore che operi in turni di lavoro comprensivi anche della domenica;
5. nel computo dei giorni di ferie non si tiene conto neppure del sesto giorno, feriale ma non lavorativo, derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni settimanali; ma in tale caso, il numero dei giorni di ferie deve essere ridotto da 32 a 28;
6. nel computo dei giorni di ferie si tiene conto comunque dei giorni lavorativi (comunque almeno cinque), dato che solo rispetto ad essi può esplicarsi il diritto del lavoratore di astenersi dalla prestazione lavorativa, al fine del necessario recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore stesso; conseguentemente, devono escludersi dal computo i giorni nei quali il lavoratore non è tenuto alla prestazione lavorativa in quanto destinati a consentire al lavoratore di compensare una maggiore durata della prestazione lavorativa in altri giorni della settimana (ad esempio riposo compensativo delle ore di straordinario effettuato in luogo della relativa remunerazione; riposo derivante dall'applicazione della banca delle ore; orario plurisettimanale, ecc.); infatti, in tali casi, nel giorno del riposo compensativo vengono a cumularsi le quote di riposo giornaliero non godute dal lavoratore negli altri giorni, per effetto della protrazione della prestazione lavorativa negli altri giorni.

**C) INDENNITA' PER PARTICOLARE ARTICOLAZIONE ORARIO DI LAVORO ( ART.16, COMMI 10, 11 E 12, DEL CCDI DEL 9.10.2001) ( VEDI LETTERA B SOPRA)**

Per l'anno 2014 la parte del fondo costituito ai sensi dell'art.15 del CCNL 01.04.1999 destinata a compensare le relative indennità da parte del personale delle categorie A, B e C, in attuazione della normativa sopra riportata, del punto denominato Contesto sopra riportato, è di presumibili € 40.000,00. Anche questa voce sarà oggetto di verifiche e approfondimenti.

Non possono essere considerati turni le prestazioni lavorative distribuite nell'arco dell'intera giornata (mattina e pomeriggio) con marginali modificazioni nelle prestazioni di lavoro; in questo caso può trattarsi, al limite, di una particolare articolazione dell'orario di lavoro, magari gravosa ed retribuibile con altro compenso incentivante (come da dichiarazione congiunta n.6 del CCNL 14.09.2000).

Dal 1° gennaio 2002 il compenso incentivante di cui al comma 10 è determinato in Regione nel modo seguente :

1. categoria A – € 59,39 lorde mensili;
2. categoria B – € 61,97 lorde mensili;
3. categoria C – € 64,55 lorde mensili;
4. categoria D – € 67,13 lorde mensili.

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten checkmark]*

Il compenso di cui al comma 11 viene corrisposto per le prestazioni effettivamente erogate e viene decurtato in proporzione ai giorni di assenza registrati nel mese.

Aran (Possibili contenuti di un contratto decentrato integrativo - Serie Manuali operativi Aran) : L'indennità può essere erogata, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa. Conseguentemente essa non potrà essere riconosciuta in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale. Pertanto, l'importo dell'indennità di disagio deve essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, ecc).

Le risorse finanziarie necessarie gravano sul fondo per la turnazione.

L'orario differenziato integra uno specifico obbligo di servizio cui non è possibile sottrarsi, se non per comprovati e documentati motivi, da valutarsi, caso per caso, da parte del direttore.

#### **D) INDENNITA' DI REPERIBILITA' ( ART.17 DEL CCDI DEL 9.10.2001 - ART. 23 CCNL DEL 14/9/2000 - ART. 11 CCNL DEL 5/10/2001)**

Per l'anno 2014 non si ritiene di istituire la parte del fondo costituito ai sensi dell'art.15 del CCNL 01.04.1999 destinata a compensare le relative indennità da parte del personale delle categorie A, B e C. Si valuterà l'opportunità di attivare l'istituto una volta monitorata la situazione dell'anno e le esigenze funzionali necessarie e sopravvenute. In caso di attivazione si farà proposta da parte del Direttore. E' inserita in allegato una semplice ipotesi organizzativa con costi corrispondenti. L'istituto della reperibilità si applica alle sole articolazioni organizzative che, per compiti istituzionali, esplicano servizio di pronto intervento; esso è esteso anche al personale centralinista. Per i dipendenti che rientrano nella previsione di cui all'art.26 del CCDI REGIONALE tale istituto è ricompreso nel trattamento accessorio omnicomprensivo. In caso di chiamata, l'interessato deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Ciascun dipendente, appartenente alla Categoria A, B, C o D non titolare di posizione organizzativa, non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese ed il servizio deve essere reso al di fuori dell'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Il direttore garantisce, tramite l'Ufficio del personale, nel numero massimo previsto, la rotazione tra i dipendenti anche volontari. Il compenso per la reperibilità feriale è remunerato con la somma di € 10,32 per 12 ore al giorno. Esso è unico per tutte le categorie, è frazionabile in misura non inferiore a 4 (quattro) ore ed è corrisposto in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Gli importi sono raddoppiati per la reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale durante il turno. In tal caso il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta riduzione dell'orario di lavoro settimanale nel senso che il lavoratore dovrà comunque prestare nella settimana le 36 ore contrattualmente previste in quanto il tempo trascorso in reperibilità non può essere considerato come tempo lavorato da sottrarre all'orario settimanale ed il disagio conseguente è remunerato dalla presente indennità. Se durante il periodo di reperibilità al lavoratore sono richieste prestazioni lavorative straordinarie esse possono essere remunerate come ore di straordinario, sempre che le stesse siano all'interno del budget previsto e comunque non superiori alle 180 ore individuali. In alternativa tali prestazioni straordinarie possono dar luogo ad equivalente riposo compensativo.

#### **\*Pareri ARAN**

Quesito: W43. Quali sono i presupposti e le corrette modalità di fruizione del riposo compensativo previsto dall'art. 23 del CCNL del 14.9.2000? Riteniamo utile precisare, in base all'articolo 23 del CCNL del 14.9.2000, che:

1. nel caso di reperibilità cadente di domenica o comunque nel giorno di riposo settimanale (e solo in queste ipotesi) il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se durante il periodo di reperibilità lo stesso non ha reso alcuna prestazione lavorativa;
2. tale riposo compensativo non comporta alcuna riduzione dell'orario di lavoro della settimana nel corso della quale viene fruito;
3. questa particolare disciplina trova la sua giustificazione nella circostanza che il periodo di mera reperibilità di domenica o nel giorno di riposo settimanale non può in alcun modo essere equiparato ad un periodo di effettiva prestazione lavorativa. Nel periodo antecedente al CCNL del 14.9.2000 la materia era regolata dall'articolo 49, comma 1, DPR n° 333/1990; anche tale ultima disciplina nella prassi applicativa sia dell'ANCI sia del Dipartimento per la Funzione Pubblica è stata sempre interpretata nel senso che la fruizione del riposo compensativo da parte del dipendente non comportava il venire meno dell'obbligo dello stesso di rendere, comunque, nella settimana di fruizione, la propria prestazione lavorativa di 36 ore;
4. per ciò che attiene alla fruizione, evidentemente, essa dipenderà da una specifica iniziativa dell'interessato, dato che si tratta di un beneficio allo stesso espressamente riconosciuto prima dal citato art.49 del DPR n.333/1990 e poi dall'art.23 del CCNL del 14.9.2000. Proprio perché la fruizione del riposo compensativo non comporta riduzione dell'orario di lavoro nella settimana in cui interviene, non può che essere riconosciuta alla sola volontà del lavoratore la scelta del momento in cui avvalersi del beneficio, escludendosi ogni possibile intervento surrogatorio o, comunque, autoritativo del datore di lavoro pubblico.

Quesito: W46. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 23, comma 1 del CCNL del 14.9.2000, è possibile collocare un lavoratore in reperibilità per più di 12 ore ?

Le 12 ore, previste per il periodo di reperibilità dall'art. 23, comma 1, rappresentano una durata standard, a cui viene rapportato il compenso di L. 20.000, ivi previsto; pertanto la clausola contrattuale non crea un vincolo di durata giornaliera (le 12 ore) per il ricorso alla reperibilità di un medesimo lavoratore; questo, quindi, potrà essere collocato in reperibilità anche per 24 ore, fermo restando il suo diritto a percepire il doppio

compenso (20.000 x 2).

Quesito: W47. Quand'è che, ai sensi dell'art. 23, comma 1 del CCNL del 14.9.2000, il dipendente ha diritto al raddoppio del compenso previsto per la reperibilità ?

L'art. 23, comma 1, nella sua chiara formulazione, stabilisce il raddoppio del compenso di L. 20.000 previsto per ogni periodo di 12 ore di reperibilità, nei casi in cui questo cada nella giornata della domenica, in giorno festivo infrasettimanale, nel giorno di riposo settimanale stabilito per il personale che, operando in turni, presta attività lavorativa di domenica.

Quesito: W48. E' possibile disciplinare la reperibilità con un apposito accordo decentrato ?

La reperibilità non forma in alcun modo oggetto di contrattazione decentrata integrativa; questa, infatti, può svolgersi solo sulle materie ad essa demandate dalla contrattazione collettiva nazionale e la disciplina della reperibilità non risulta in alcun modo essere stata demandata a tale sede negoziale, si coglie l'occasione per ricordare che l'art. 40, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 espressamente sanziona con la nullità le clausole dei risultati dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennali di ciascuna amministrazione;

Quesito: W49. Come si individuano i lavoratori da collocare in reperibilità ?

La decisione di istituire il servizio di pronta reperibilità, nell'ambito delle aree di pronto intervento preventivamente individuate, spetta all'ente nella sua veste di datore di lavoro; in quella sede, in relazione alle esigenze organizzative che si intendono soddisfare, saranno quantificati ed individuati anche i lavoratori da collocare in reperibilità all'interno del servizio o dell'ufficio competente.

Quesito: W50. Quale deve essere la durata di un turno di reperibilità ?

Per quanto riguarda la durata di turni di reperibilità, il CCNL del 14.9.2000 non ha fornito alcuna indicazione, rinviando, in sostanza, alle autonome determinazioni degli enti che dovranno disciplinarla in funzione delle specifiche esigenze organizzative, con l'unico vincolo della concertazione sui criteri generali relativi alla articolazione dell'orario di servizio (art. 8, comma 1, lett. a), del CCNL dell'1.4.1999).

Pertanto, se è molto frequente la previsione di turni di 12, 18 o 24 ore, nulla vieta di istituire turni di durata inferiore (ad esempio 6 ore). L'unico limite è rappresentato dalla impossibilità di frazionare l'indennità di reperibilità in misura inferiore a quattro ore (art. 23, comma 4 CCNL del 14.9.2000), per cui il periodo non dovrebbe avere in nessun caso una durata inferiore a 4 ore.

Quesito: W51. Come deve essere intesa la previsione dell'art. 23, comma 3 del CCNL del 14.9.2000, secondo il quale "ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese" ?

Circa il limite di "sei volte in un mese", previsto dall'art. 23, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, questa Agenzia ha già avuto modo di chiarire che esso deve essere correttamente inteso come equivalente a "sei periodi", dovendosi conteggiare ogni "periodo" nell'ambito di una giornata di 24 ore. Ad esempio: sei periodi di 12 ore, ovvero sei periodi di 18 ore nel mese (oppure 4 di 18 e 2 di 24) rappresentano il limite massimo di durata dei vincoli della reperibilità per il singolo lavoratore.

Quesito: W52. Come deve essere interpretato l'art.23, comma 4 del CCNL del 14.9.2000 sul rapporto tra indennità di reperibilità e compenso per lavoro straordinario ? In particolare, se un dipendente in reperibilità di 6 ore in giorno feriale viene chiamato a rendere una prestazione lavorativa di 2 ore, come deve essere retribuito?

Per quanto riguarda il calcolo dell'indennità di reperibilità anche con riferimento ad eventuali interventi operativi del personale interessato, si evidenzia che se l'espressione riportata nella risposta al quesito W26 può, effettivamente, far sorgere qualche dubbio, occorre tuttavia tener conto sia del tenore letterale dell'art. 23, comma 4, secondo il quale "l'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato" e, dunque, solo per questo periodo, che può essere inferiore alla durata del turno di reperibilità; sia di quanto precisato nell'art. 11 del CCNL del 5.10.2001 secondo il quale "le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario .....; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4"; sia di altre risposte dell'Aran nelle quali il concetto è stato meglio precisato: in particolare, nella risposta W21 si è chiarito che <...l'eventuale periodo lavorato, a seguito di chiamata di un dipendente in reperibilità, viene considerato "servizio a qualsiasi titolo prestato", e con diritto al relativo computo vuoi ai fini del rispetto dell'orario ordinario, vuoi ai fini delle eventuali prestazioni di lavoro straordinario, e pertanto dovrà essere scomputato dalle ore di reperibilità sia ai fini del trattamento economico (nel rispetto del minimo rappresentato da 1/3 dell'indennità) sia ai fini del riposo compensativo>.

In conclusione, se il dipendente in turno di reperibilità di 6 ore in giorno feriale viene chiamato a rendere una prestazione lavorativa di 2 ore, avrà diritto all'indennità di reperibilità (maggiorata del 10%) solo per 4 ore (6 - 2) mentre per le 2 ore di prestazione rese a seguito della chiamata egli avrà diritto al solo compenso per lavoro straordinario (o ad equivalente recupero orario, secondo la previsione dell'art. 11 del CCNL del 5.10.2001). Si rinvia, per gli ulteriori casi, a quanto ampiamente illustrato nelle risposte W3 e W17 (tenendo conto, naturalmente, anche delle modifiche introdotte dal CCNL del 5.10.2001).

Quesito W54 Il dipendente può rinunciare al riposo compensativo previsto dall'art. 23 del CCNL del 14.9.2000 in caso di reperibilità cadente nel giorno di riposo settimanale ?

Alla luce della sentenza n. 5245 del 13.5.1995 della Corte di Cassazione (secondo la quale il mero obbligo di reperibilità non equivale ad una prestazione lavorativa e, quindi, impone il riconoscimento al lavoratore non di un giorno di riposo compensativo, ma solo di un corrispettivo del sacrificio, minore a quello di un'effettiva e piena prestazione, inerente a tale obbligo) e tenuto conto della circostanza che l'art. 23 del CCNL del 14.9.2000 ha previsto, sia pure in termini abbastanza limitativi (e diversi rispetto al caso specifico della effettiva prestazione lavorativa resa nel giorno del riposo settimanale, disciplinato nell'art. 24, c. 1, del CCNL del 14.9.2000 e successive modificazioni ed interpretazioni), a favore del personale in reperibilità nel giorno del riposo settimanale il diritto al riposo compensativo (la fruizione di questo riposo non deve comportare alcuna riduzione dell'orario di lavoro del dipendente nella settimana in cui ne fruisce) riteniamo che tale diritto possa essere considerato disponibile e, quindi, anche oggetto di rinuncia, ai sensi dell'art.2113 del codice civile.

## E) INDENNITA' DI RISCHIO ( ART.19 DEL CCDI DEL 9.10.2001 - ART. 37 CCNL del 14/9/2000 - ART. 41 DEL CCNL 22.1.2004)

Per l'anno 2014 la parte del fondo costituito ai sensi dell'art.15 del CCNL 01.04.1999 destinata a compensare le relative indennità da parte del personale delle categorie A, B e C, in attuazione della normativa sopra riportata, del punto denominato Contesto sopra riportato, e alle specifiche modalità e/o caratteristiche ambientali in cui le mansioni stesse vengono concretamente espletate, è di presumibili € 25.000,00. Anche questa voce sarà oggetto di verifiche e

approfondimenti.

L'indennità di rischio è prevista per le prestazioni che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

Essa, calcolata su base mensile in ventiseiesimi, è attribuita per i soli giorni di effettiva esposizione al rischio, ovvero di presenza in servizio. A tal fine non sono considerate assenze quelle di cui all'art.9, comma 4, dalla lett. c) alla lett. h), del CCDI della Regione del 9.10.2001.

In applicazione della normativa approvata dalla Regione Campania, l'indennità mensile lorda è di € 30,00 e viene corrisposta al personale di categoria A, B o C che svolge una delle seguenti attività :

1. gli addetti computer o terminali o videoscrittura;
2. gli addetti alle fotocopie;
3. gli archivisti operanti in locali disagiati;
4. gli addetti alla sicurezza ex d.lgs. n. 81 del 2008;
5. i centralinisti;
6. i dipendenti addetti all'Ufficio tecnico con compiti di referenti tecnici;
7. i dipendenti addetti all'Ufficio Residenza nell'U.O. lavanderia.

Le indennità di rischio non sono tra loro cumulabili.

L'erogazione del compenso è legata all'effettivo espletamento della prestazione lavorativa sopra riportata, in qualsiasi profilo il dipendente sia inquadrato.

Aran (Possibili contenuti di un contratto decentrato integrativo - Serie Manuali operativi Aran) : L'indennità di rischio può essere erogata, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa. Si esclude, quindi, che essa possa essere erogata forfettariamente, prescindendo da questo criterio (nel senso che venga pagata sempre su base mensile prescindendo dalla considerazione di eventuali giorni di assenza del dipendente).

L'Ufficio del personale sulla base delle assegnazioni del Direttore attesta ai fini della liquidazione l'elenco nominativo dei dipendenti che ricoprono le posizioni di lavoro di cui sopra e ai quali spettano i relativi compensi, indicando la fascia di appartenenza e precisando i giorni o i periodi di tempo interessati.

Sono esclusi dall'attribuzione di tale indennità i titolari delle indennità omnicomprensive e i titolari di turni, reperibilità e festivi.

\* Pareri Aran

Quesito: V6.11. Esiste l'indennità di videoscrittura?

In base alla vigente disciplina dei contratti collettivi non risulta che sia stata mai individuata una "indennità di videoscrittura". Sugeriamo, pertanto, di valutare la possibilità di integrare la disciplina del contratto decentrato attraverso una corretta e ragionevole utilizzazione di altri istituti incentivanti espressamente destinati, tra l'altro, a tale sede negoziale; ci riferiamo, in particolare, alla individuazione delle condizioni di rischio e di disagio e alla corresponsione delle relative indennità.

Quesito: V4. 2 Quale significato occorre dare alla espressione 'per il periodo di effettiva esposizione al rischio' riferito alla indennità di rischio?

Il compenso mensile di L. 40.000 previsto dall'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 deve essere corrisposto per il periodo di effettiva esposizione al rischio, per cui il relativo importo dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc.).

Quesito: V4. 5 In che ambito devono essere valutate e definite le prestazioni di lavoro alle quali attribuire l'indennità di rischio?

La individuazione delle condizioni di lavoro che comportano "continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità del personale" è affidata alla contrattazione decentrata integrativa che potrà, così, tener conto delle effettive e peculiari esigenze dei singoli enti.

#### **F) INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI ( ART. 36 DEL CCNL DEL 14/09/2000)**

Per l'anno 2014 la parte del fondo costituito ai sensi dell'art.15 del CCNL 01.04.1999 in attuazione della normativa sopra riportata e del punto denominato Contesto sopra riportato, destinata a compensare le relative indennità da parte del personale è di € 1.000,00.

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità, stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono variare da un minimo di € 0,52 a un massimo di € 1,54. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui sopra. Si prende atto che con Delibera n. 2 del 22/01/2014 il CDA ha approvato la determinazione del Fondo economale, per l'anno 2014, in base all'importo speso nell'anno precedente, con delibera n. 7 del 30/01/13, verbale n. 2/2013, è stata destinata al fondo la somma iniziale di € 36.515,09 e con successiva delibera n. 74 del 06/11/13, verbale n. 9/2013, la somma di € 45.000,00 e che con Disposizione n° 111 del 4.4.2014 del Direttore Amministrativo, è stato approvato il fondo economale della cassa centrale mediante concessione di anticipazione di cassa, per l'esercizio finanziario 2014. Inoltre presso l'articolazione organizzativa del personale è in consegna mensilmente il valore dei ticket mensa dei dipendenti che ammonta ad un valore medio di € 12.000,00 mese.

In relazione ai valori trattati dall'Azienda l'indennità per l'anno in corso relativa all'indennità di maneggio valori di cassa per i dipendenti formalmente assegnati all'ufficio economato viene fissata a € 1,00 per ogni giornata di effettiva prestazione. In relazione ai valori trattati dall'Azienda l'indennità per l'anno in corso relativa all'indennità di maneggio valori di cassa per i dipendenti formalmente assegnati all'ufficio personale con compiti di conservazione e consegna ticket mensa viene fissata a € 1,54 per ogni giornata di effettiva prestazione.

Aran (Possibili contenuti di un contratto decentrato integrativo - Serie Manuali operativi Aran) : Anche questo incentivo può essere corrisposto per le sole giornate di effettiva esposizione al 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.

\* Pareri Aran

Quesito: V6. 9. Come può essere determinato l'importo dell'indennità per maneggio valori?

L'art. 36 del CCNL del 14.9.2000 affida alla contrattazione integrativa la determinazione dei valori correlati alla indennità maneggio valori. E' evidente, a nostro avviso, che per stabilire gli importi giornalieri, da un minimo di L.1.000 ad un massimo di L. 3.000, la stessa contrattazione integrativa dovrà necessariamente prendere in considerazione gli elementi oggettivi che determinano l'effettivo esercizio del "maneggio di valori di cassa".

In tale ambito, pertanto, potranno essere definiti i criteri di riferimento che le parti riterranno utili per individuare le voci che effettivamente possono essere prese a base di calcolo per determinare il valore medio mensile da considerare ai fini della corresponsione della indennità.

#### **G) INDENNITA' DI ORARIO NOTTURNO E FESTIVO NOTTURNO (ART. 24 DEL CCNL DEL 14/09/2000 - ART. 24 DEL CCNL DEL 01/04/1999 - ART. 14 CCNL DEL 5/10/2001)**

Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b)<sup>(Comma così sostituito dall'art. 14 CCNL del 5/10/2001)</sup>, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b), nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

**H) SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 17, COMMA 2°, LETTERA F, CCNL 1.4.99. COME SOSTITUITO DALL'ART.7 CCNL 9.5.06 - ART. 14, COMMA 3, DEL CCNL 22.1.2004)**

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera f, del CCNL dell'1.4.1999, e del punto denominato Contesto sopra riportato, al personale appartenente alle categorie "D" non titolare di posizione organizzativa e "C", cui il Direttore ritenga di assegnare formalmente le responsabilità dell'istruttoria di procedimenti di Uffici ex art.5 della Legge n. 241 del 1990, o la responsabilità di coordinamento e controllo di gruppi o di altro personale, per compiti coerenti con quanto dispone la Direttiva prot. n. 4487 del 23.08.2011, in considerazioni delle proprie valutazioni organizzative e funzionali, ai sensi del regolamento del personale, e in una situazione di gravissima attuale carenza di personale, può essere attribuita la seguente indennità lorda annua :

Categoria D € 2.500,00 annue lorde;

Categoria C in assenza di personale di categoria D in almeno un Ufficio € 2.250,00 annue lorde;

Categoria C € 2.000,00 annue lorde.

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera f, del CCNL dell'1.4.1999, e del punto denominato Contesto sopra riportato, al personale appartenente alle categorie "B", che il Direttore ritenga di assegnare formalmente, con compiti coerenti alla Direttiva prot. n. 4487 del 23.08.2011, alle seguenti tipologie in considerazioni delle proprie valutazioni organizzative e funzionali, ai sensi del regolamento del personale e in una situazione di gravissima attuale carenza di personale di categoria D e C, può essere attribuita la seguente indennità lorda annua :

- a) assegnazione compiti di particolare responsabilità come definiti dal Direttore derivante dalla necessità di coordinare gruppi di lavoratori dal punto di vista operativo, e/o con rilevante responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi, anche in materia di sicurezza, € 1.400,00 annue lorde.

Le indennità di cui ai precedenti punti non possono concorrere con eventuali indennità onnicomprensive di cui al punto 6 del presente documento.

Ai sensi dell'art. 34, comma 2, del CCDI del 9.10.2001 della Regione Campania tali compiti non possono essere affidati ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale.

La corresponsione dell'indennità è determinata dal requisito dell'attribuzione di una specifica assegnazione e viene calcolata su base mensile (1-30 del mese) dividendo l'importo annuo in dodicesimi.

Il calcolo dell'indennità decorre dal giorno di effettiva attribuzione dell'assegnazione al dipendente e cessa dal giorno successivo alla revoca o decadenza dello stesso.

A differenza delle altre indennità connesse all'effettiva presenza in servizio, l'indennità per "specifiche responsabilità" viene corrisposta in relazione allo svolgimento di un incarico e, pertanto, la sua entità non viene ridotta da assenze per ferie, permessi, salvo i casi indicati di seguito. Gli incarichi di "specifiche responsabilità" cessano per dimissioni e/o cessazione dal servizio; trasferimento ad altra tipologia di compiti; collocazione in posizione di comando o di distacco presso altro Ente. Gli incarichi di "specifiche responsabilità" possono essere revocati a seguito di conferimento di un incarico di posizione organizzativa per la categoria D; ristrutturazione organizzativa; adozione di provvedimenti disciplinari definitivi superiori alla censura; collocazione in aspettativa. L'indennità per "specifiche responsabilità" è assoggettabile a decurtazione, ai sensi dell'art.71 della legge n.133/2008.

Per l'anno 2014 la parte del fondo costituito ai sensi dell'art.15 del CCNL 01.04.1999 destinata a compensare le relative indennità è di presumibile € 15.000,00.

\*Pareri Aran

Vedasi alla lettera H).

Aran (Possibili contenuti di un contratto decentrato integrativo - Serie Manuali operativi Aran) : Non deve il contratto integrativo 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.

**H) SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 17, COMMA 2°, LETTERA I, CCNL 1.4.99. COME SOSTITUITO DALL'ART.7 CCNL**

#### 9.5.06)

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera i, del CCNL dell'1.4.1999, e del punto denominato Contesto sopra riportato, in relazione alla particolare tipologia di attività svolte, al personale appartenente alle categorie "B", "C", e "D" non titolare di posizione organizzativa, che il Direttore ritenga di assegnare formalmente e prioritariamente al Servizio Altri interventi destinati agli studenti universitari – Sportelli con i compiti ivi previsti e formalmente assegnati che prevedano esclusivamente relazioni permanenti e stabili con gli utenti studenti di natura diretta, per compiti coerenti con quanto dispone la Direttiva prot. n. 4487 del 23.08.2011, in considerazioni delle proprie valutazioni organizzative e funzionali, e ai sensi del regolamento del personale, e in una situazione di gravissima attuale carenza di personale, può essere attribuita l'indennità lorda di € 300 annui lordi.

Ai sensi dell'art. 34, comma 2, del CCDI del 9.10.2001 della Regione Campania tali compiti non possono essere affidati ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale.

La corresponsione dell'indennità è determinata dal requisito dell'attribuzione di una specifica assegnazione e viene calcolata su base mensile (1-30 del mese) dividendo l'importo annuo in dodicesimi.

Il calcolo dell'indennità decorre dal giorno di effettiva attribuzione dell'assegnazione al dipendente e cessa dal giorno successivo alla revoca o decadenza dello stesso.

A differenza delle altre indennità connesse all'effettiva presenza in servizio, l'indennità per "specifiche responsabilità" viene corrisposta in relazione allo svolgimento di un incarico e, pertanto, la sua entità non viene ridotta da assenze per ferie, permessi, salvo i casi indicati di seguito. Gli incarichi di "specifiche responsabilità" cessano per dimissioni e/o cessazione dal servizio; trasferimento ad altra tipologia di compiti; collocazione in posizione di comando o di distacco presso altro Ente. Gli incarichi di "specifiche responsabilità" possono essere **revocati** a seguito di conferimento di un incarico di posizione organizzativa per la categoria D; ristrutturazione organizzativa; adozione di provvedimenti disciplinari definitivi superiori alla censura; collocazione in aspettativa. L'indennità per "specifiche responsabilità" è assoggettabile a decurtazione, ai sensi dell'art.71 della legge n.133/2008.

Per l'anno 2014 la parte del fondo costituito ai sensi dell'art.15 del CCNL 01.04.1999 destinata a compensare la relativa indennità è di presumibile € 10.000,00.

\*Pareri Aran

RAL 1321 Orientamenti Applicativi

E' assoggettabile a decurtazione, ai sensi dell'art.71 della legge n.133/2008, l'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art.17, comma 2, lett.f), del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art.36 del CCNL del 22.1.2004 e, poi, dall'art.7 del CCNL del 9.5.2006.

Con l'orientamento applicativo RAL527 sono state fornite indicazioni sulle diverse voci retributive che, sulla base della loro natura e caratteristiche, come definite dal CCNL, debbono considerarsi rispettivamente costituenti trattamento fondamentale ed accessorio del personale del Comparto Regioni-Autonomie Locali. Nell'ambito del trattamento accessorio è inserita anche l'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art.36 del CCNL del 22.1.2004 e, poi, dall'art.7 del CCNL del 9.5.2006.

Il Ministero dell'Economia con parere del 24.11.2008, rispondendo ad una precisa sollecitazione in tal senso del Dipartimento della Funzione Pubblica, ha fatto proprie le indicazioni del citato orientamento applicativo RAL527, ritenendo che le voci retributive da questo definite come trattamento accessorio siano quelle assoggettabili a decurtazione in caso di assenza per malattia fino a 10 giorni.

Pertanto, anche per tale compenso trovano, comunque, applicazione le previsioni della legge n.133/2008.

Sotto un profilo di carattere generale, non ostano alla decurtazione di tale compenso la natura e le caratteristiche dello stesso; infatti, è indubbio, che per effetto delle assenze, il lavoratore rende comunque una prestazione ridotta e, conseguentemente, diminuisce anche la quantità delle attività che giustificano l'erogazione del compenso. In sostanza, si ritiene che sussiste sempre uno stretto legame tra tempo di lavoro, attività lavorativa e quantificazione dell'emolumento ad essa connesso.

Quesito K1.18 Quesito K2.15

L'art. 4, comma 2 lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 stabilisce che le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettera f) del medesimo CCNL sono regolate in sede di contrattazione integrativa decentrata. Quando il CCNL demanda le scelte a tale sede, intende tutelare le specifiche condizioni organizzative dei singoli enti. Pertanto, dovranno essere le delegazioni trattanti ad individuare le specifiche responsabilità da retribuire con detti compensi, ricercando una soluzione ragionevole ed equilibrata, secondo i canoni della correttezza e della buona fede che devono guidare tutte le fasi applicative dei contratti collettivi.

L'art. 4, comma 2 lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 stabilisce che le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettera f) del medesimo CCNL sono regolate in sede di contrattazione integrativa decentrata. Quando il CCNL demanda le scelte a tale sede, intende tutelare le specifiche condizioni organizzative dei singoli enti. Pertanto, dovranno essere le delegazioni trattanti ad individuare le specifiche responsabilità da retribuire con detti compensi, ricercando una soluzione ragionevole ed equilibrata, secondo i canoni della correttezza e della buona fede che devono guidare tutte le fasi applicative dei contratti

collettivi.

Quesito: V6. 8.

Il contratto collettivo quando affida le scelte alla sede decentrata intende tutelare le specifiche condizioni organizzative dei singoli enti. Anche per i compensi correlati a specifiche responsabilità devono essere le delegazioni trattanti, sulla base degli indirizzi formulati dagli organi di governo, a definire una soluzione ragionevole ed equilibrata, secondo i canoni della correttezza e della buona fede che devono guidare tutte le fasi applicative dei contratti collettivi.

RAL174 – Orientamenti Applicativi

Quali sono i casi in cui è possibile attribuire i compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2 lett. f)?

Il contratto collettivo quando affida le scelte alla sede decentrata intende tutelare le specifiche condizioni organizzative dei singoli enti. Anche per i compensi correlati a specifiche responsabilità devono essere le delegazioni trattanti, sulla base degli indirizzi formulati dagli organi di governo, a definire una soluzione ragionevole ed equilibrata, secondo i canoni della correttezza e della buona fede che devono guidare tutte le fasi applicative dei contratti collettivi.

RAL177 – Orientamenti Applicativi

In un ente è stato nominato funzionario responsabile per l'imposta comunale sugli immobili lo stesso responsabile del Servizio economico finanziario, titolare di posizione organizzativa. L'istruttore dell'ufficio tributi, che tratta materialmente le pratiche, ha diritto alla indennità prevista dal comma 2, dell'art. 36?

Non sussistono "diritti" dei lavoratori alla percezione di indennità o compensi accessori (comunque denominati). La materia deve essere sempre preventivamente disciplinata dalla contrattazione decentrata che deve stabilire i criteri e le condizioni (e non le persone) per la individuazione degli incarichi o delle attività cui possono essere correlati i compensi (variabili sino a 300 euro) nonché la somma complessiva destinata al finanziamento di questo tipico istituto.

RAL 1025 Orientamenti Applicativi

L'indennità annuale di € 774,68 annui lordi (L.1.500.000 annue lorde), di cui all'art.37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995 è ancora erogabile? Tale indennità è cumulabile con quella per specifiche responsabilità prevista dall'art.17, comma 2, lett.f) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato ed integrato dall'art.36 del CCNL 22.1.2004 e dall'art.7 del CCNL 9.5.2006?

"... in materia di cumulo di trattamenti economici accessori, come è noto, il principio generale è che il singolo lavoratore può, legittimamente, cumulare più compensi o indennità "accessorie", solo purché questi siano correlati a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse, secondo le previsioni della contrattazione collettiva, con conseguente illegittimità della corresponsione di più di un compenso per la medesima fattispecie.

RAL 1311 Orientamenti Applicativi

h) i compiti di **coordinamento e controllo di altro personale**, anche della medesima categoria, rappresentano uno dei contenuti possibili, ma non generali e necessari per tutti i lavoratori, delle mansioni riconducibili ai profili della categoria C, come espressamente e chiaramente disposto dall'Allegato A al CCNL del 31.3.1999 con riferimento a tale categoria; essi, pertanto, possono essere esercitati dai lavoratori sulla base di uno specifico e formale incarico in tal senso conferito dal datore di lavoro pubblico sulla base di un'autonoma valutazione del datore di lavoro che tenga conto di criteri preventivamente adottati per evidenti ragioni di correttezza e trasparenza dei comportamenti;

i) spetta agli enti, indubbiamente, in relazione al proprio modello organizzativo ed alle esigenze funzionali da soddisfare, il compito di identificare i profili professionali non individuati nell'allegato A dello stesso CCNL o aventi contenuti professionali diversi rispetto ad essi e di collocarli nelle corrispondenti categorie, nel rispetto delle relative declaratorie, utilizzando in via analogica i contenuti delle mansioni dei profili indicati nel citato allegato A;

j) poiché, come detto, la categoria C è unica e le diverse posizioni stipendiali all'interno della stessa (C1, C2, C3, C4 e C5) hanno una valenza esclusivamente economica, si ritiene che, nel caso proposto, l'ente possa utilmente modificare i contenuti dell'attuale profilo previsto per l'area della vigilanza nella categoria C, attraverso l'inserimento, tra quelli di carattere meramente eventuale e potenziale, anche delle attività proprie del Vice Comandante, e cioè quelle connesse alla sostituzione del Comandante nei casi di assenza o impedimento di quest'ultimo; queste ultime, in ogni caso, non possono assumere la caratteristica della prevalenza e ancor meno della esclusività, deve trattarsi infatti di mansioni marginali ed episodiche rispetto a quelle proprie del profilo della categoria C;

k) sarà, poi, l'ente, a rendere effettive le mansioni potenzialmente già ricomprese nel profilo previsto nella della categoria C, attraverso il conferimento dell'incarico di vice comandante ad uno dei dipendenti inquadrati nella stessa, sulla base di criteri preventivamente determinati come ad es. l'esperienza posseduta, specifiche qualificazioni professionali, precedenti incarichi, ecc;

l) Il dipendente, pertanto, continuerà a percepire il trattamento stipendiale in godimento e, per l'incarico di vice comandante, trattandosi di una posizione sicuramente qualificabile come comportante una specifica responsabilità, allo stesso, potrà essere corrisposta eventualmente (è necessaria una preventiva decisione del CCDI in tal senso) l'indennità di cui all'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art.36 del CCNL del 22.1.2004;

RAL 1398 Orientamenti Applicativi

Può essere riconosciuta ai lavoratori in servizio con contratto di somministrazione l'indennità per specifiche responsabilità, prevista dall'art.17, comma 2, lett.f), del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art.7 del CCNL del 9.5.2006? Con quali risorse deve essere finanziata?

In base all'art.23, comma 1, del D.Lgs.n.276/2000, al lavoratore somministrato deve essere corrisposto un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello dell'amministrazione utilizzatrice, ovviamente a parità di mansioni svolte.

Nell'ambito di questa generale garanzia di parità di trattamento, con riferimento specifico al trattamento economico accessorio, si può ragionevolmente affermare che, qualora si tratti di compensi riconosciuti alla generalità dei lavoratori dell'ente e collegati alla durata dell'orario di lavoro o a specifiche caratteristiche o a particolari contenuti, condizioni e modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, essi devono essere

corrisposti anche ai lavoratori somministrati, nella stessa misura e nel rispetto dei criteri di erogazione stabiliti dalla contrattazione collettiva e della contrattazione integrativa.

Pertanto, alla luce di quanto detto, non si rinvengono nella disciplina dell'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art.17, comma 2, lett.f), del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art.36 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art.7 del CCNL del 9.5.2006, elementi per escludere il riconoscimento della stessa anche a favore dei lavoratori somministrati, nel rispetto ovviamente delle condizioni legittimanti e delle altre modalità di erogazione fissati dalla contrattazione collettiva, ove evidentemente l'ente decida, in relazione alle proprie esigenze organizzative, di affidare agli stessi, uno degli incarichi, previsti in contrattazione integrativa, comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità.

Analogo discorso può essere fatto per le altre indennità ugualmente previste dalla contrattazione collettiva. Per ciò che attiene agli oneri connessi all'erogazione dei trattamenti economici accessori ai lavoratori somministrati, anche in mancanza di regole contrattuali espresse, si ritiene che gli stessi possano, sicuramente, gravare sulle generali disponibilità finanziarie destinate a tale finalità. Queste potranno essere incrementate con le specifiche risorse, connesse alla medesima finalità, definite nella previsione di spesa riferita al ricorso al contratto di somministrazione.

In sostanza, si tratta di estendere al contratto di somministrazione la medesima prassi già seguita dalle amministrazioni in ordine al contratto di lavoro interinale.

#### RAL 1465 Orientamenti Applicativi

Quindi, non è consentito, la determinazione e l'attribuzione in sede locale di altri compensi, diversi da quelli previsti dal citato art.17 del CCNL dell'1.4.1999, sia ad opera della contrattazione integrativa, sia ad iniziativa unilaterale del datore di lavoro pubblico.

Esclusa, quindi, la legittimità di "compensi speciali" non previsti dal CCNL, ove con quella indicazione si fa riferimento all'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art.17, comma 2, lett.f) del CCNL del 22.1.2005, del CCNL dell'1.4.1999, come integrato dall'art. 36, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, e dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006, si ritiene necessario precisare che, come più volte ribadito negli orientamenti applicativi dell'Agenzia:

a) il compenso previsto dalla clausola contrattuale non può essere riconosciuto indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore. Infatti, esso deve essere soprattutto una utile occasione per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità;

b) deve trattarsi, pertanto, di incarichi aventi un certo "spessore", con contenuti sicuramente significativi e qualificanti, per giustificare, secondo criteri di logica e ragionevolezza, un importo della relativa indennità superiore a quello previsto per gli incarichi connessi alle qualifiche di ufficiale di stato, civile ed anagrafe ecc., in relazione alle specifiche responsabilità che comportano il riconoscimento del compenso massimo di € 300 (art.17, comma 2, lett.i) del CCNL dell'1.4.1999, introdotto dall'art.36, comma 2, del CCNL del 22.1.2004);

c) potrebbe trattarsi, ad esempio, di un "responsabile di procedimento complesso", ai sensi della legge n.241/1990, oppure di altri "incarichi" formalmente affidati dai dirigenti o dai competenti responsabili dei servizi, che impongono la assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato (svolgimento di specifici compiti che comportano responsabilità di gruppo o di procedimento coordinamento di altri lavoratori; ecc.)...

#### 9. POSIZIONI ORGANIZZATIVE ( ARTT.31, 32 DEL CCDI DEL 9.10.2001 - ARTT. 8, 9, 10, CCNL 31.3.1999 – DOCUMENTO DI CONCERTAZIONE REGIONALE 21.10.2008)

Le retribuzioni di posizione e di risultato attribuite al personale destinatario di posizioni organizzative assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità ivi compreso il compenso per il lavoro straordinario, ad eccezione, ai sensi dell'art.20, comma 1, del CCNL 1.04.1999, dei compensi previsti dall'art.18, comma 1, della legge 11.02.94 n.109 (c.d. Legge Merloni), come sostituito dall'art. 6, comma 13, della legge 15.05.97 n.127 e successive integrazioni e modificazioni. Il valore percentuale della retribuzione di risultato non potrà superare il limite del 25% stabilito dall'art.10 del CCNL 31.03.1999. Le economie ulteriori risultanti dopo la corresponsione della retribuzione di risultato vanno ad incrementare il fondo per la retribuzione di posizione.

Le posizioni di lavoro sono quelle che richiedono con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, mediante assegnazione formale di responsabilità dell'istruttoria di procedimenti corrispondenti ex art.5 della Legge n. 241 del 1990 esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D.

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale non possono essere incaricati di posizione organizzativa salvo quanto previsto dall'art.14 del CCNL 22.1.2004. Lo svolgimento di incarichi ulteriori autorizzati nel rispetto delle condizioni stabilite dall'art.53 del d.lgs.165/2001 è incompatibile con la titolarità della posizione organizzativa quando il compenso percepito supera il 60% della retribuzione di posizione della posizione organizzativa interessata. Il dipendente autocertifica, ai sensi della normativa prevista dal T.U. delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa emanato con D.P.R. 28 dicembre 2000 n.445, che il compenso percepito non è superiore al limite suddetto.

Gli incarichi possono essere revocati prima della prevista scadenza, con provvedimento scritto e motivato e con le garanzie di cui all'art.9, comma 4, del CCNL 31.03.1999, in caso di :

- a. accertamento di risultati negativi;
- b. intervenuti mutamenti organizzativi.



Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D. Nell'assegnazione delle posizioni è necessario verificare che il dipendente non sia stato sottoposto a procedimento disciplinare che abbia dato luogo all'irrogazione di una sanzione, negli ultimi due anni, superiore al rimprovero scritto.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 10 del CCNL 31.3.99 da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

Ai sensi dell'art. 74, comma 4, del CCDI Regione Campania del 9.10.2001 ai lavoratori temporanei non possono essere conferiti incarichi di posizione organizzativa.

Il documento di concertazione regionale del 21.10.2008 con le OO.SS. aggiorna gli importi e stabilisce che l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 6.713,94 a un massimo di € 12.911,42 annui lordi per tredici mensilità e la retribuzione di risultato connessa ai predetti incarichi non può superare il 25% della retribuzione di posizione in godimento.

Per l'anno 2014 in via sperimentale vengono istituite n. 5 posizioni organizzative di lavoro, per ciascuna delle quali la pesatura viene definita in un tetto non superiore a € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità, e la retribuzione di risultato connessa ai predetti incarichi non potrà superare il 25% della retribuzione di posizione in godimento, con la parte del fondo costituito ai sensi dell'art.15 del CCNL 01.04.1999 destinata a compensare la relativa indennità è di presumibili € 60.000,00. L'individuazione delle posizioni, ed ogni ulteriore regolamentazione, secondo quanto previsto anche dal regolamento del personale, saranno definite dal Direttore con apposita disposizione con riferimento ai servizi esistenti e al personale di categoria D presente in Azienda in possesso dei requisiti di cui sopra. Il dettaglio della regolamentazione viene disciplinato nel Sistema di misurazione e valutazione vigente e nel disciplinare di dettaglio.

#### **10. VALORIZZAZIONE DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ ( ARTT.31, 32 DEL CCDI DEL 9.10.2001 - ART. 10, CCNL 22.1.2004)\***

L'Adisu potrà valorizzare le alte professionalità del personale della categoria D mediante il conferimento di incarichi a termine nell'ambito della disciplina dell'art. 8, comma 1, lett. b) e c) del CCNL del 31.3.1999 e nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 9, 10, e 11 del medesimo CCNL, per :

a) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali; per valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e innovative, acquisite, anche nell'ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca o universitario rilevabili dal curriculum professionale e con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti) anche, per alcune delle suddette alte professionalità, da individuare da parte dei singoli enti, con abilitazioni o iscrizioni ad albi;

c) lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza; per riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, della analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente.

La retribuzione di risultato può essere corrisposta previa valutazione sulla base dei risultati certificati dal sistema di valutazione, secondo l'ordinamento vigente. Il documento di concertazione regionale del 21.10.2008 con le OO.SS. aggiorna i detti importi e stabilisce che l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 6.713,94 a un massimo di € 12.911,42 annui lordi per tredici mensilità e la retribuzione di risultato connessa ai predetti incarichi non può superare il 25% della retribuzione di posizione in godimento.

Per l'anno 2014 viene confermata, come da proposta delle OO.SS. per il 2013, una sola posizione organizzativa cd. professionale presso il Servizio tecnico la cui pesatura è pari ad € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità, e la

retribuzione di risultato connessa ai predetti incarichi non potrà superare il 25% della retribuzione di posizione in godimento, con la parte del fondo costituito ai sensi dell'art.15 del CCNL 01.04.1999 destinata a compensare la relativa indennità è di presumibile € 12.000,00. Il dettaglio della regolamentazione viene disciplinato nel Sistema di misurazione e valutazione vigente e nel disciplinare di dettaglio.

**\*Pareri Aran**

Quesito: P35. Alcune precisazioni circa il finanziamento, la quantificazione e la corresponsione dell'indennità di risultato solo negli enti con dirigenza. Riteniamo utile fornire i seguenti elementi di valutazione:

- la retribuzione di risultato, come la retribuzione di posizione, relativa agli incarichi di posizione organizzative, deve essere sempre finanziata con le risorse disponibili nell'ente ai sensi dell'art. 15, del CCNL dell'1.4.1999;
- per la costituzione del relativo "fondo" occorre tener presente la disciplina dell'art. 17, comma 2, lett. c) del predetto CCNL, secondo la quale gli enti istituiscono le posizioni organizzative, ne determinano il relativo valore economico e la somma di tali valori determina anche la quantificazione del "fondo";
- nella determinazione dei valori di ogni posizione, è evidente che occorre tener presente sia la retribuzione di posizione che quella di risultato;
- per la quota relativa al risultato, in assenza di una esplicita indicazione nel contratto collettivo, gli enti dovranno assumere dei criteri di comportamento che consentano di stabilire in via preventiva una somma complessiva per tutte le posizioni, tale, in ogni caso da consentire una efficace gestione dell'istituto e un significativo effetto incentivante;
- non sussiste, in ogni caso, alcun obbligo a corrispondere a tutte le posizioni almeno la quota del 10%, ma l'effettiva erogazione del premio deve essere rigidamente ancorata alla esistenza di un sistema di controllo interno che consenta anche la valutazione e l'apprezzamento dei singoli risultati, in analogia a quanto deve già avvenire per le funzioni dirigenziali;
- eventuali importi non erogati, rispetto alla somma annua complessiva preventivata e accantonata, restano, naturalmente, nella disponibilità del fondo ex art. 15 e possono essere destinate alle finalità indicate nell'art. 17, secondo la disciplina definita in sede di contrattazione decentrata.

Quesito: P38. Negli enti con dirigenza come si provvede al finanziamento degli oneri per il pagamento delle indennità ai responsabili di posizioni organizzative?

La retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato delle posizioni organizzative assorbe tutti i precedenti compensi "accessori" ivi compresi, quindi, anche gli eventuali compensi per produttività collettiva o individuale.

Il finanziamento del fondo per l'indennità di posizione e di risultato, negli enti con dirigenza, è a totale carico delle risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 che si riduce, conseguentemente, non solo delle somme in precedenza destinate ai compensi per salario accessorio ma anche di quelle necessarie per coprire l'eventuale maggiore importo che deve essere corrisposto ai lavoratori interessati nell'ambito del minimo e massimo stabilito dal contratto collettivo (10-25 milioni).

Quesito: P 1. Gli incarichi delle posizioni organizzative possono essere affidate, nei comuni di cui all'art. 11 del ccnl del 31.3.1999, al personale della categoria C anche nel caso in cui l'ente abbia uno o più posti della categoria D?

Tale ipotesi è del tutto esclusa dalla lettera dell'art. 11 del CCNL del 31.3.1999, che consente di applicare le norme sull'area delle posizioni organizzative al personale della categoria C solo nel caso che manchino nell'ente posti della categoria D.

Tale impostazione discende direttamente dal principio della equivalenza delle mansioni nella categoria secondo la disciplina dell'art. 56, comma 1 del D.Lgs. n. 29/93, così come attuata dall'art. 3, comma 2 del CCNL del 31.3.1999.

Nel caso in cui l'ente abbia un posto di categoria D vacante può eventualmente decidere di coprirlo mediante l'affidamento di un incarico di mansioni superiori al personale della categoria C, in presenza delle condizioni indicate dall'art. 56, comma 2, del D.Lgs. n. 29 del 1993 e dall'art. 8 del CCNL del 14.9.2000.

**5.6.2011 RAL083 - Orientamenti Applicativi**

**Come devono essere calcolate e finanziate le risorse destinate al pagamento delle posizioni organizzative, negli enti con dirigenza?**

Le risorse già confluite nel "fondo" previsto dall'art.17, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.99. hanno acquisito una sostanziale stabilità, nel senso che restano vincolate, anche per gli anni successivi, al pagamento delle retribuzioni di posizione e di risultato dei responsabili di posizione organizzativa; di questo particolare aspetto si dovrà tener conto in sede di quantificazione delle risorse decentrate stabili di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, come ampiamente illustrato nella relazione tecnica relativa al CCNL 2002-2005 pubblicata sul nostro sito istituzionale. In sostanza, le risorse a disposizione, nel 2004, per finanziare nuove posizioni organizzative, dovranno essere sottratte alle risorse decentrate stabili, che andranno però calcolate al netto di tutte le risorse già destinate ad impieghi stabili, per effetto di decisioni assunte in anni precedenti (tra queste meritano di essere ricordate, in particolare, le risorse necessarie a pagare le retribuzioni di posizione e di risultato dei responsabili di posizioni organizzative e quelle necessarie a pagare le posizioni economiche di sviluppo di chi ha beneficiato della progressione economica orizzontale nella categoria - v. relazione tecnica già citata.

**11. ATTIVITA' FORMATIVA ( ARTT.51, 52 e 53 DEL CCDI DEL 9.10.2001 - ART. 23 CCNL 1/04/1999 - MEF - RGS - ALLEGATO ALLA CIRCOLARE N. 25 DEL 19.7.2012)**

L'Azienda destina tendenzialmente per lo sviluppo delle attività formative ai sensi di quanto previsto dall'art. 23 CCNL 1/04/1999 il Cap. 36 relativo a corsi di formazione e perfezionamento per il personale dipendente, che tiene conto di quanto previsto dall'art. 23 del CCNL 1.4.99 e dagli artt. 23 e 24 del D.L. n. 150/2009. L'art.1, comma 10, L.R. n. 4 del 2012 stabilisce che a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, la spesa annua sostenuta, ma solo dall'amministrazione regionale, per attività esclusivamente di formazione deve essere non superiore al 50 per cento della spesa sostenuta nell'anno 2009. Le attività verranno svolte mediante una massima razionalizzazione ed efficacia che preveda, per alcuni temi, una formazione possibilmente fatta direttamente anche dal Direttore e da risorse interne a costo zero. Nell'anno 2013 il report delle attività svolte ha previsto n. 15 giornate distribuite tra vari uffici. Dunque è stata garantita rispetto all'anno 2012 piena continuità nel rispetto peraltro del Piano di razionalizzazione approvato con la Delibera n. 103 del 20.12.2013 con cui il CDA prendeva atto della Disposizione n. 394 del 03.12.2013, di approvazione del Piano di Razionalizzazione e Riquilibrato della Spesa.

Per il 2014 l'Amministrazione intende confermare programmi di formazione specifici al fine di determinare una effettiva crescita professionale dei dipendenti coinvolti. L'Amministrazione si impegna a garantire l'effettiva pubblicità,

nelle forme ritenute più adeguate, dei corsi di formazione. L'Amministrazione ha inteso attivare la formazione anche linguistica. Infatti, in un'ottica di mercato globale, si avverte la necessità di una crescita culturale di tipo europeo che permetta di affinare la corrispondenza tra i principi ispiratori del modello ed i riferimenti europei, anche attraverso una migliore possibilità di diretta comunicazione e comprensione. L'Amministrazione si impegna ad utilizzare fondi per l'attivazione di corsi di formazione anche informatica. Già nell'anno 2014 si sono tenute giornate sulla formazione linguistica e sulla posta elettronica. La partecipazione del personale agli interventi di formazione viene considerata orario di lavoro a tutti gli effetti in misura pari alla durata effettiva di svolgimento, così come verrà specificato in ogni singolo corso formativo. Possono essere previste modalità di frequenza dei corsi al di fuori dell'orario di lavoro oppure modalità miste, da verificarsi caso per caso in occasione della pianificazione. La partecipazione ad una attività formativa comporta il vincolo di frequenza nell'orario stabilito nel programma. Assenze parziali, ritardi, uscite anticipate devono essere registrati dal dipendente sul foglio firme precisando orari esatti di presenza. La mancata partecipazione a corsi di formazione, se per motivi di servizio, deve essere motivata ed, in ogni caso, segnalata in tempo utile per la sostituzione. La mancata segnalazione preventiva all'ufficio competente può comportare, se non ragionevolmente motivata, la perdita del diritto di iscrizione ad ulteriori momenti formativi, anche di diversa tipologia ed obiettivo, per l'anno in corso. Nel caso di mancata partecipazione per motivate esigenze di servizio o di salute, i collaboratori sono inseriti nelle successive eventuali edizioni. Per quelle iniziative formative che non prevedono valutazione viene rilasciato un attestato di partecipazione solo a coloro che hanno frequentato almeno il 70% della durata del corso. Un certificato di profitto finale, se previsto dalla tipologia corsuale, viene rilasciato a coloro che supereranno le prove di valutazione finali di apprendimento. In caso di non superamento della prova finale, non viene rilasciata alcuna attestazione. La scelta eventuale dei dipendenti partecipanti a particolari iniziative di formazione spetta al direttore che deve provvedere in tal senso garantendo il rispetto dei criteri di rotazione e di pari opportunità.

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

**12. LAVORO A TEMPO PARZIALE (ART.73 DEL CCDI DEL 9.10.2001) – COMANDI E ASSEGNAZIONI TEMPORANEE ( ARTT. 56 E 57 DEL D.P.R. N.3/1957 - ART.30, COMMA 2SEXIES D.LGS. N. 165 DEL 2001)**

Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica di personale a tempo pieno di ciascuna categoria con esclusione delle posizioni di particolare responsabilità previamente individuate. L'Amministrazione si impegna a rimuovere ogni tipo di ostacolo per coloro i quali si trovino nella necessità di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Per sottolineare l'effettiva parità tra tempo pieno e tempo parziale e per favorire lo sviluppo di quest'ultimo, è prevista la possibilità di optare per una nuova tipologia di rapporto di lavoro a tempo parziale che prevede un orario pari all'80% del tempo pieno. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alla disciplina contenuta negli artt.4, 5 e 6 del CCNL 14.09.2000, nonché alla normativa di cui al d.lgs.61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni e in altre norme di legge vigenti. Vale in quanto compatibile quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 22.1.2004.

*[Handwritten signature on the right margin]*

Relativamente ai comandi ai sensi dell'art. 70, comma 12, del D.Lgs.n.165/2001 l'ente che utilizza il lavoratore deve rimborsare all'amministrazione di appartenenza gli oneri relativi al trattamento fondamentale.

La Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.1.2004 stabilisce che con riferimento alla disciplina dell'art. 19, le parti concordano nell'affermare che gli oneri relativi al trattamento economico fondamentale e accessorio del "personale comandato" (la cui nozione implica l'utilizzo di un lavoratore nell'interesse dell'ente ricevente) presso altri enti sia totalmente a carico degli enti che utilizzano il lavoratore. Gli oneri possono essere sostenuti direttamente o periodicamente rimborsati all'ente titolare del rapporto, secondo gli accordi di collaborazione intervenuti tra gli enti interessati. Per gli istituti tipici del salario accessorio, trova applicazione la disciplina vigente nell'ente utilizzatore.

D.Lgs. 25-2-2000 n. 61

4. Principio di non discriminazione.

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.

CCNL 14.9.2000 Art.6

Trattamento economico - normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

Art.46

Buono pasto

1. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi del comma 4 dell'articolo precedente.

2. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui all'art. 45, comma 2.

3. Il personale in posizione di comando che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

\*Pareri Aran

**RAL 1268 Orientamenti Applicativi**

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, con articolazione dell'orario di lavoro su tre o quattro giorni settimanali, nei giorni di rientro pomeridiano nel corso dei quali effettuano più di sei ore lavorative con una pausa di almeno mezz'ora, hanno diritto al buono pasto?

Su questa problematica, si ritiene utile precisare quanto segue:

- a) la disciplina fondamentale in materia di mensa e di buoni pasto sostitutivi è ancora quella contenuta negli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000, anche dopo l'art. 13 del CCNL del 9.5.2006;
- b) in particolare, l'art. 46, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, stabilisce che "i lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui all'art. 45, comma 2" del medesimo CCNL. Tale ultima disposizione prevede che: "possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio";
- c) la formulazione del testo della clausola contrattuale consente di poter affermare che, ai fini della attribuzione dei buoni pasto, l'unica condizione legittimante considerata è quella della necessaria esistenza di prestazioni lavorative che, iniziate in orario antimeridiano, proseguano comunque in orario pomeridiano;
- d) l'entità delle prestazioni minime antimeridiane e pomeridiane, per aver diritto al buono pasto, deve essere determinata in via preventiva dall'ente, secondo i consueti principi di correttezza e di ragionevolezza, evitandosi peraltro situazioni che possono dare luogo a forme di disparità di trattamento tra le diverse categorie di dipendenti;
- e) il CCNL, infatti, si è limitato semplicemente a prevedere la possibilità di corrispondere al lavoratore buoni pasto, in alternativa al servizio mensa, in presenza delle precise condizioni generali dallo stesso stabilite. Spetta al singolo ente, invece, in relazione al proprio assetto organizzativo ed alle risorse spendibili a tal fine, oltre che la decisione se attivare o meno il servizio mensa o il buono pasto sostitutivo, definire autonomamente la disciplina di dettaglio sulle modalità di erogazione del beneficio;
- f) il rapporto di lavoro a tempo parziale si caratterizza per la prestazione lavorativa svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese e dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese e dell'anno;
- g) pertanto, se il dipendente titolare di tale tipologia di rapporto, nelle giornate in cui è tenuto a rendere la prestazione lavorativa dovuta, sulla base del contratto di tempo parziale formalmente sottoscritto, si trova nelle condizioni prescritte dal CCNL e dal regolamento adottato dall'ente, di cui si è detto alle precedenti lett. b) e d), allo stesso non può non essere riconosciuto il beneficio di cui si tratta.

**RAL338 Orientamenti Applicativi**

E' possibile chiamare al lavoro il personale con part-time verticale nelle giornate che non siano normalmente destinate all'attività lavorativa?

Siamo del parere che al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale si applichi unicamente la disciplina speciale contenuta nell'art. 6 del CCNL del 14.9.2000 e nell'art. 15 del CCNL del 5.10.2001.

In particolare, l'art. 6, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, come modificato dall'art. 15 del CCNL del 5.10.2001 stabilisce che "il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa ...".

Deve pertanto escludersi la possibilità di chiamare al lavoro tale personale nelle giornate che non siano normalmente destinate all'attività lavorativa.

**RAL333 Orientamenti Applicativi**

La disciplina del lavoro aggiuntivo prevista, per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, dall'art. 6 del CCNL del 14.9.2000 e successive modificazioni è compatibile con le previsioni del D. Lgs. 61/2000 e del D. Lgs. 100/2001? Qual è la retribuzione globale di fatto, su cui calcolare il compenso orario del lavoro aggiuntivo?

Si ritiene utile precisare quanto segue:

- a) l'art. 6, commi 2 e 6, del CCNL del 14.9.2000, come modificato ed integrato dagli artt. 15 e 16, commi 2 e 4, del CCNL del 5.10.2001, detta in modo esaustivo la disciplina del lavoro aggiuntivo e del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale del comparto Regioni-Autonomie Locali; tale disciplina continua a trovare applicazione fino a che non sia eventualmente sostituita a seguito del prossimo rinnovo contrattuale relativo al quadriennio 2000-2005, secondo i principi generali in materia di successione di contratti; ogni decisione in materia dipenderà ovviamente dalla valutazione in materia delle parti negoziali;
- b) la citata disciplina ha trovato il suo fondamento nella versione originaria dell'art. 3 del D.Lgs. n. 61/2000 ed è pienamente conforme anche alla previsione del nuovo art. 4, nel testo risulta dalle modifiche introdotte dall'art. 1 del D.Lgs. n. 100/2001. Infatti, poiché tale disciplina è pienamente conforme alla previsione dell'art. 3, c. 4 (nuova formulazione) del D.Lgs. n. 61/2000, esso rappresenta sicuramente un trattamento di miglior favore, rispetto agli altri trattamenti ipotizzati nello stesso articolo. Inoltre, per ciò che attiene alla portata abrogativa dell'art. 3, c. 15, si può ritenere che essa debba essere definita in connessione stretta con le previsioni del citato art. 3, c. 4, del D.Lgs. n. 61/2000 ed in particolare con l'ultimo periodo dello stesso che, in via transitoria, stabilisce che le ore di lavoro supplementare, in attesa dei futuri contratti collettivi chiamati a disciplinare la materia secondo quanto previsto nei primi due periodi dello stesso articolo 3, c. 4 (di indubbio miglior favore per il lavoratore), siano retribuiti nella stessa misura prevista per le ore ordinarie. In tale contesto, quindi, la precisazione del venire meno delle vigenti clausole collettive in materia di lavoro supplementare, sembra finalizzata a stimolare le parti negoziali ad addvenire, in materia di compenso per lavoro supplementare, a soluzioni aderenti a quelle indicate nel più volte richiamato art. 3, c. 4, del D.Lgs. n. 61/2000.
- c) per ciò che attiene alla definizione contrattuale del compenso per il lavoro aggiuntivo, di cui all'art. 6, c. 4 del CCNL, poiché la determinazione del numero delle ore di lavoro aggiuntivo consentite viene effettuata su base mensile e sempre su base mensile deve procedersi all'utilizzo di tali ore (non essendo possibile il trasporto delle ore di lavoro aggiuntivo non effettuate in un mese in quello successivo), anche la definizione della retribuzione globale di fatto, su cui calcolare il compenso orario del lavoro aggiuntivo non può che avvenire su base mensile; nella nozione di retribuzione globale di fatto rientrano tutte le voci retributive (del trattamento fondamentale ed anche accessorio) percepite dal lavoratore nel mese di riferimento e, proprio perchè calcolata su base mensile, il suo importo può effettivamente variare da mese a mese.

**RAL330 Orientamenti Applicativi**

Come deve essere retribuito il lavoratore part-time orizzontale per le ore di lavoro aggiuntivo? La retribuzione oraria globale è riproporzionata?

Nel merito del quesito formulato, riteniamo utile precisare che il compenso per le ore di lavoro aggiuntivo debba necessariamente essere computato con riferimento alla retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore in relazione alla durata della prestazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Infatti, non può in alcun modo prescindersi dal principio generale di proporzionalità della retribuzione spettante al lavoratore a tempo parziale.

Pertanto alla retribuzione globale di fatto riconosciuta al lavoratore in proporzione alla durata della sua prestazione si applicano le maggiorazioni di cui al comma 4 e 6 dell'art. 6 del CCNL del 14/9/2000, nelle diverse ipotesi ivi considerate, per la determinazione del compenso del lavoro aggiuntivo.

In tal senso dispone espressamente anche l'art. 3, comma 4, del D.Lgs. n. 61, che rappresenta la cornice legale di riferimento dell'istituto.

Infatti, tale comma espressamente stabilisce: "le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie salvo ...". Pertanto, in base a tale previsione le eventuali percentuali di maggiorazioni si applicano alla retribuzione oraria ordinaria prevista ed è evidente che questa è strettamente connessa alla durata prevista dell'orario di lavoro.

Conseguentemente, non può non trovare applicazione anche nella determinazione del compenso del lavoro aggiuntivo (o supplementare), indirettamente, il principio di proporzionalità di cui si è detto.

51  
Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large signature at the bottom right.

Handwritten signatures at the bottom of the page.

(Si vedano, in tale materia, anche gli artt. 15 e 16 del CCNL del 5.10.2001).

Aran

28.10.2013

RAL 1553\_Orientamenti Applicativi

La parte del salario accessorio del personale acquisito da un ente in posizione di comando grava, in tutto o in parte, sul fondo salario accessorio del personale dell'ente di appartenenza oppure è a carico dell'ente che utilizza il personale?

Nel merito del quesito formulato, premessa la non chiara formulazione dello stesso, si deve preliminarmente evidenziare che:

- a) secondo le regole generali, il personale in comando, e per tutta la durata dello stesso, diventa dipendente, in senso funzionale e a tutti gli effetti dell'ente nel quale presta effettivamente servizio;
- b) nella vigente disciplina contrattuale relativa al comparto Regioni-Autonomie Locali, non esiste, attualmente, una autonoma e specifica regolamentazione dell'istituto del comando;
- c) per la regolamentazione del trattamento economico occorre fare riferimento alla vigente legislazione. Infatti, l'art. 70, comma 12, del D.lgs.n.165/2001 dispone che l'ente che utilizza il datore di lavoro deve rimborsare all'amministrazione di appartenenza del lavoratore gli oneri relativi al trattamento fondamentale. Ciò vuol dire che l'ente utilizzatore, comunque, deve garantire al dipendente il trattamento fondamentale in godimento presso il suo effettivo datore di lavoro, come determinato in base al CCNL a lui direttamente applicabile;
- d) analoga garanzia non è prevista anche per il trattamento accessorio;
- e) questo, secondo una regola generale ormai consolidata nella prassi applicativa, viene corrisposto al dipendente dall'ente presso il quale lo stesso rende la sua prestazione. In proposito, l'ente utilizzatore applicherà, al fine di evitare situazioni di disparità di trattamento tra lavoratori addetti ai medesimi compiti, la disciplina del trattamento accessorio valevole per tutti gli altri lavoratori in servizio presso lo stesso;
- f) conseguentemente, gli oneri per il trattamento economico fondamentale del personale comandato sono anch'essi a carico dell'ente utilizzatore (art. 70 del D.lgs.n.165/2001 e dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.1.2004);
- g) **gli oneri relativi saranno sostenuti mediante la utilizzazione delle risorse decentrate (stabili o variabili), non essendo consentita alcuna ipotesi di accollo degli stessi oneri a carico del bilancio dell'ente.**

5.6.2011

RAL440 Orientamenti Applicativi. Qual è il trattamento giuridico e normativo da applicare al personale degli enti locali che opera presso gli uffici del Palazzo di Giustizia? Il personale comunale che opera presso gli uffici del palazzo di Giustizia è, a tutti gli effetti, "comandato". Tale affermazione si desume al punto 2 della Circolare del Ministero della Giustizia DG OG -Uff II- del 7/9/2000, in cui si individuano i soggetti autorizzati a chiedere il comando del personale comunale. In riferimento a tale istituto si vedano in particolare le risposte 900-25A1 (vedi sopra) e 499-15B6 (vedi in trattamento accessorio, quantificazione risorse decentrate). Al Comune verrà rimborsato, da parte del Ministero della Giustizia, il trattamento fondamentale corrisposto al personale in oggetto, come specificato al punto 3 della sopracitata Circolare "con esclusione, quindi, di ogni voce retributiva accessoria". Il trattamento accessorio del personale comandato è a carico dell'Amministrazione di destinazione, in quanto la stessa fruisce delle relative prestazioni (lavoro straordinario, eventuali turni o reperibilità, compensi per progetti di produttività, ecc.). Il personale comandato ha diritto ad essere valutato dall'ente di formale appartenenza (quindi dal Comune) ai fini della progressione economica orizzontale; quanto agli strumenti e procedure per la valutazione si rimanda alla risposta 399-5D5 (vedere in sistema classificazione - mobilità). Il personale in oggetto, è ancora dipendente dell'Ente e, pertanto, ha diritto alla applicazione di tutte le disposizioni contrattuali di nuovi CCNL del Comparto delle Regioni e delle Autonomie locali ed in modo particolare di quelle concernenti le rivalutazioni del trattamento economico tabellare.

31.7.2012

RAL 1360 Orientamenti Applicativi. Una dipendente stabilizzata presso un ente nel profilo di collaboratore professionale amministrativo della categoria B1, in tempo parziale verticale per n.23 ore settimanali, autorizzata in posizione di comando presso altra amministrazione, può con questo contratto individuale per il ripristino del rapporto a tempo pieno ed indeterminato? In caso di risposta affermativa, la differenza del trattamento economico dovrà essere anticipata dall'ente di appartenenza? In relazione a questa particolare problematica, si ritiene utile precisare quanto segue:

- a) nella vigente disciplina contrattuale relativa al comparto Regioni-Autonomie Locali, non è attualmente prevista una autonoma e specifica regolamentazione dell'istituto del comando;
- b) su di un piano generale, tenendo conto della normale e consolidata prassi applicativa dell'istituto, per quanto di competenza, si ritiene opportuno ricordare che il comando del personale consente, come noto, l'utilizzazione temporanea di un lavoratore da parte di un diverso datore di lavoro pubblico (ente utilizzatore) senza determinare l'estinzione del rapporto di lavoro tra il dipendente e l'ente di originaria ed effettiva appartenenza;
- c) conseguentemente, il personale in comando, e per tutta la durata dello stesso, diventa dipendente solo in senso funzionale, per tutti gli effetti connessi, dell'ente utilizzatore;
- d) ciò comporta che tale utilizzazione temporanea del personale da parte dell'ente utilizzatore non solo non determina l'estinzione del rapporto di lavoro tra il dipendente e l'ente di originaria appartenenza ma neppure modifica i contenuti del contratto individuale tra gli stessi intercorrenti;
- e) il datore di lavoro in senso proprio, titolare del rapporto di lavoro con il dipendente, è e resta sempre il comune di appartenenza; allo stesso spetta l'adozione dei provvedimenti di maggior rilievo che possono incidere sui contenuti fondamentali del rapporto di lavoro: provvedimenti disciplinari, attribuzione della progressione economica orizzontale, ecc.;
- f) l'orario di lavoro del dipendente risulta dai contenuti del contratto individuale di lavoro sottoscritto con il comune di appartenenza;
- g) per la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo parziale, la disciplina legale e contrattuale dell'istituto richiedono la sottoscrizione di uno specifico contratto individuale di lavoro, con l'indicazione della minore durata e distribuzione dell'orario di lavoro;
- h) ogni modifica dell'orario di lavoro stabilito per il rapporto a tempo parziale nel contratto individuale (aumento delle ore o trasformazione a tempo pieno), sulla base delle regole contrattuali, richiede una modifica di tale assetto negoziale, con la formale sottoscrizione di un nuovo e diverso contratto individuale;
- i) conseguentemente, se il dipendente è titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale presso l'ente di appartenenza, formalizzato in un contratto individuale in forma scritta (come prescritto dalla vigente disciplina legale e contrattuale), l'ente utilizzatore, proprio perché datore di lavoro solo in senso funzionale, non può unilateralmente modificare i contenuti di tale contratto individuale per il profilo che qui interessa, perché estraneo al rapporto intercorrente tra le parti stipulanti dello stesso;
- j) il comando, pertanto, se sicuramente comporta l'applicabilità al dipendente degli istituti propri del trattamento accessorio (secondo le tipologie, gli importi e le modalità) previsti dalla contrattazione integrativa dell'ente ricevente, non implica anche l'inapplicabilità allo stesso delle regole contrattuali che disciplinano gli aspetti fondamentali del suo rapporto di lavoro e la modifica dei contenuti del suo contratto individuale. Infatti, il lavoratore comandato resta sempre dipendente dell'ente cedente sulla base del contratto individuale a suo tempo stipulato, anche se in virtù del comando il rapporto di lavoro si svolge presso l'ente utilizzatore. In sostanza, il rapporto di lavoro originario prosegue presso un nuovo datore di lavoro ... o) alla luce di quanto detto appare evidente che ogni eventuale modifica dell'orario di lavoro del dipendente a tempo parziale non può non essere formalizzata in un nuovo contratto individuale e che questo può essere sottoscritto solo dal datore di lavoro di appartenenza, per i riflessi che questa opzione può comportare, come evidenziati nella precedente nota (vedi ad esempio, gli effetti sotto il profilo del consolidamento).
- p) alla luce di quanto detto appare evidente che ogni eventuale modifica dell'orario di lavoro del dipendente a tempo parziale non può non essere formalizzata in un nuovo contratto individuale e che questo può essere sottoscritto solo dal datore di lavoro di appartenenza, per i riflessi che questa opzione può comportare.



In sostanza, si tratta di estendere al contratto di somministrazione la medesima prassi già seguita dalle amministrazioni in ordine al contratto di lavoro interinale.

Si coglie l'occasione per precisare che, attualmente, il contratto di somministrazione trova la sua regolamentazione esclusivamente negli artt. 20-28 del D. Lgs. n. 276/2003.

Gli enti del comparto, conseguentemente, non possono continuare ad applicare, neppure in via meramente analogica, le disposizioni del CCNL del 14.9.2000 concernenti il diverso istituto del contratto di fornitura di lavoro temporaneo.

Indicazioni in tal senso sono state fornite dal Ministero del Lavoro non solo con la circolare n.25/2004, ma anche con quella 7/2005, che conferma l'impossibilità di estendere al contratto di somministrazione i precedenti vincoli contrattuali stabiliti per il contratto di fornitura di lavoro temporaneo.

#### 14. MONTE ORE A DISPOSIZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA - (ART.47 DEL CCDI DEL 9.10.2001)

Visto il Contratto Collettivo Quadro sottoscritto in data 10/7/96 in merito agli aspetti applicativi del d.lgs.81 del 2008 e valutate l'entità e la relativa collocazione territoriale degli edifici sedi di lavoro dei dipendenti della ADISU Federico II, il R.L.S. dispone, per le azioni di propria iniziativa, di un monte orario individuale di 20 ore annue, al netto del tempo necessario ai trasferimenti. In occasione di sopralluoghi o visite fuori del territorio di lavoro è riconosciuto il rimborso delle spese di viaggio e gli oneri relativi ricadranno sul capitolo di bilancio appositamente costituito. Dal monte ore di cui sopra sono escluse le seguenti funzioni, che il R.L.S. svolgerà, quindi, in orario di lavoro : a. partecipazione a sopralluoghi, incontri e gruppi di lavoro convocati dall'Amministrazione; b. consultazione sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori; c. consultazione in merito alla organizzazione della formazione dei lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi, evacuazione dei lavoratori, di pronto soccorso e di gestione dell'emergenza; d. formazione di cui al d.lgs.81/2008; e. formulazione di osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dagli Organi di Vigilanza, nonché redazione di istruttorie preliminari alla consultazione; f. partecipazione alla riunione di cui al d.lgs.81/2008. Il R.L.S. presenta al Direttore, con almeno 3 giorni di anticipo, ridotti a 24 ore in caso di urgenza, il modulo apposito di autorizzazione all'assenza dalla sede di lavoro, modulo che l'Ufficio del personale firma per presa visione, inviando contestualmente al datore di Lavoro comunicazione relativa al numero di ore usufruite dal R.L.S. L'amministrazione informa preventivamente i RR.LL.SS., anche al fine di acquisire eventuali contributi, relativamente alle iniziative di formazione riguardanti la prevenzione dei rischi. La riunione periodica prevista dal d.lgs.81/2008, si svolge secondo le modalità nello stesso stabilite.

#### 15. PRODUTTIVITA' (D.LGS. N. 150\2009 - ART. 17 CCNL DEL 14/1999 - MEF - RGS - ALLEGATO ALLA CIRCOLARE N. 25 DEL 19.7.2012)

Le risorse di cui all'art.15 CCNL del 14/1999 sono finalizzate 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.

In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 15 sono utilizzate per :

a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, 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.

Per l'anno 2014 la parte del fondo costituito ai sensi dell'art.15 del CCNL 01.04.1999 destinata a compensare la produttività di cui all'art. 17, comma 2, lettera a), del CCNL 1.4.99 è di € 430.000,00. L'art.16 del d.lgs. n. 150 del 2009 stabilisce che le Regioni e i propri enti adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1. Il comma 3 stabilisce che nelle more dell'adeguamento di cui al comma 2, da attuarsi entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle regioni e degli enti locali si applicano le disposizioni vigenti; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente Titolo fino all'emanazione della disciplina regionale e locale. L'art. 3 stabilisce che la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di

responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti. Le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance. Le amministrazioni pubbliche adottano inoltre metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi. Il rispetto delle disposizioni del Titolo della normativa suddetta è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance. L'art. 4 stabilisce che ai fini dell'attuazione dei principi generali le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi : a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori; b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse; c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi; d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale; e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito; f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi. L'art.7 stabilisce che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 16 e 17, comma 1, lettera e-bis), del d.lgs. n. 165 del 2001 presente decreto. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individua, secondo le direttive adottate dalla CIVIT : a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del decreto; b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance; c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti; d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio. L'art.9 stabilisce che la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata : a) *agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità*; b) *al raggiungimento di specifici obiettivi individuali*; c) *alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate*. Mentre la misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema e collegate : a) *al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali*; b) *alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi*. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale. La Delibera CIVIT n. 111\2010 stabilisce che indipendentemente dall'adeguamento alle disposizioni di cui al Titolo III del decreto legislativo n. 150 del 2009 della contrattazione collettiva integrativa vigente e, comunque, dall'operatività delle previsioni di cui all'art. 19, alla luce della sopravvenuta normativa (decreto legge n. 78 del 2010, convertito nella legge n. 122 del 2010), le amministrazioni devono procedere alla definizione e adozione dei Sistemi di misurazione e valutazione anche della performance individuale e a darne concreta applicazione nei termini legislativamente previsti e gli enti territoriali devono egualmente procedere alla valutazione individuale, eventualmente in applicazione dei criteri vigenti. L'art.31, comma 2, del decreto Brunetta stabilisce che le Regioni e i propri enti, nell'esercizio delle rispettive potestà normative, prevedono che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre. L'art. 6 del D.lgs. n. 141 del 2011 stabilisce che la differenziazione retributiva in fasce prevista dagli artt. 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del D.lgs. n. 150 del 2009, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009. Ai fini previsti dalle citate disposizioni, nelle more dei predetti rinnovi contrattuali, possono essere utilizzate le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'articolo 16, comma 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111. Ai sensi dell'art. 65 del Decreto Brunetta **le Regioni entro il 31 dicembre 2011** adeguano i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del decreto a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del decreto tra cui c'è il detto articolo 31. In caso di mancato adeguamento i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto cessano la loro efficacia dal 31 dicembre 2012 e non sono ulteriormente applicabili. Il sistema di misurazione e valutazione disciplina le regole generali.

Per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa la valutazione sarà strutturata in due fasi. La valutazione intermedia di norma si compie con riferimento al primo semestre dell'anno e sulla base del sistema di valutazione e secondo i parametri sottoindicati.

L'Azienda anche ai sensi dell'art.18, comma 1, del D.lgs. n. 150 del 2009 e dell'art. 20, comma 2, del D.lgs. n. 33 del 2013, prevede una percentuale di premio per il personale che abbia raggiunto un punteggio nella fascia più alta. Per

l'anno 2014 il CCDI stabilisce che questa quota sia pari al 10% della quota minima indicata e va liquidata solo nella valutazione finale. Le quote individuali di base vengono incrementate del 5% per la categoria C e del 10% per la categoria D.

I dipendenti, per essere valutati, dovranno assicurare per ciascuna sessione di valutazione, una presenza non inferiore al 50% del periodo di riferimento. Il valore dell'assiduità verrà calcolato sulla base delle presenze con un intervallo giorni di presenza (giorni min-giorni max)/punteggio. Anche per l'anno 2014 in attuazione di quanto stabilito nel CCDI della Regione Campania dalla Delegazione Trattante per il Personale del Comparto del 10 luglio 2012 ( Prot. n. 0547249 del 17.7.2012) in modifica del punto 11 dell'Accordo sottoscritto in data 21\5\2012, "le assenze giustificate per astensione obbligatoria ai sensi della L. n. 151/2001, per infortunio sul lavoro, per ricovero ospedaliero non concorrono al raggiungimento del requisito di cui sopra. Resta fermo che i dipendenti e le dipendenti saranno valutati in misura corrispondente alle attività effettivamente svolte e dai risultati concretamente conseguiti come desumibile dalla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7\2008".

Il Direttore dovrà assegnare ad ogni dipendente un obiettivo tale da concorrere, compatibilmente con la categoria di appartenenza al miglioramento dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa della struttura di appartenenza. L'assegnazione degli obiettivi deve essere formalizzata con la sottoscrizione della scheda. Per ciascun dipendente il dirigente ha a disposizione 100 punti così come di seguito articolati :

Categoria PESO Comportamenti – Competenze e Qualità PESO Obiettivo

A	80	20
B	60	40
C e D senza p.o.	40	60

La valutazione finale sarà espressa secondo quanto riportato nella scheda di valutazione. Dette schede debitamente firmate dal dipendente valutato e dal valutatore dovranno essere chiuse entro il mese di luglio\agosto per la valutazione intermedia e entro il mese di gennaio\febbraio dell'anno. L'erogazione degli importi spettanti avverrà commisurandola alle seguenti fasce di punteggio :

da 0 a 40 punti 0% dell'importo stabilito

da 41 a 60 punti 60% dell'importo stabilito

dal 61 a 80 punti 80% dell'importo stabilito

da 81 a 90 punti 100% dell'importo stabilito

da 91 a 100 punti 110% dell'importo stabilito.

Gli eventuali compensi spettanti al personale in part-time, sono ridotti in misura proporzionale al regime orario adottato.

La mancata sottoscrizione della scheda per accettazione da parte del dipendente non dà luogo all'erogazione di alcun compenso di produttività (la sottoscrizione della scheda sancisce non solo la presa visione della valutazione espressa dal valutatore, ma anche l'assunzione di responsabilità di quanto dichiarato che è condizione indispensabile per l'erogazione degli importi spettanti).

L'Azienda intende attivare una procedura di conciliazione volta a risolvere i conflitti nell'ambito della processo di valutazione del personale e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.



In caso di valutazione negativa, il valutato può inviare proprie controdeduzioni al valutatore entro 5 giorni dalla formalizzazione della valutazione. Il Direttore convoca il dipendente interessato entro i successivi 5 giorni per un contraddittorio ed esprime il suo giudizio entro 30 giorni. Il collaboratore può anche farsi assistere da persona, sia esso legale o rappresentante di un'organizzazione sindacale, di sua fiducia. Il valutato può attivare, in alternativa o qualora non ritenga soddisfacente la risposta fornita dal valutatore, le procedure di cui all'art.31 della legge 4 novembre 2010, n.183.

Per l'avvio della procedura è indispensabile da parte del valutato la sottoscrizione per presa visione della scheda della valutazione. L'organo conciliatore dovrà assicurare la conclusione del procedimento di conciliazione entro 30 giorni dalla presentazione del ricorso. In tal caso fino alla definizione della procedura non si dà luogo all'erogazione di alcun compenso di produttività.

Le competenze in materia di conciliazione sono definite nel sistema di misurazione e valutazione.

I parametri di valutazione sono i seguenti :

	PARAMETRI
1	Competenze dimostrate nello svolgimento delle mansioni assegnate
2	Comportamenti professionali e organizzativi
3	Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza
4	Raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali

Per la valutazione di ogni dipendente, i sottoparametri di cui sopra sono applicabili come segue:

**Raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali** : il punteggio da 1 a 5 con relativo moltiplicatore va attribuito ad ogni singolo lavoratore in relazione all'apporto individuale nel raggiungimento del risultato per l'obiettivo definito, secondo i seguenti fattori :

	Fattori di valutazione
	Apporto in termini di collaborazione interna all'ufficio
	Apporto in termini di collaborazione verso altri uffici
	Capacità nel contribuire al raggiungimento degli obiettivi dell'ufficio
	Grado di disponibilità alla risoluzione delle problematiche per la riduzione dei disservizi

**Competenze dimostrate nello svolgimento delle mansioni assegnate** : il punteggio con relativo moltiplicatore sarà attribuito secondo i seguenti fattori:

Fattori di valutazione	
Sviluppo professionale dimostrato nello svolgimento delle mansioni assegnate	

**Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza**: il punteggio con relativo moltiplicatore va attribuito ad ogni singolo lavoratore secondo i seguenti fattori:

Fattori di valutazione	
Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza in termini di precisione e puntualità nell'espletamento delle proprie mansioni	

**Comportamenti organizzativi e professionali**: il punteggio con relativo moltiplicatore va attribuito secondo i seguenti fattori:

Fattori di valutazione	
Orientamento all'utente esterno/interno	
Impegno Lavorativo	
Flessibilità	
Capacità di governare gli imprevisti	
Capacità di relazionarsi con i colleghi	
Assiduità in servizio	

La valutazione del personale avverrà secondo il sistema di misurazione e valutazione.

L'Azienda attiva i propri servizi ispettivi, costituiti in osservanza dell'art. 1, comma 62, della l. n. 662 del 1996, sui servizi offerti da soggetti terzi sulla base di una programmazione del Direttore e della disponibilità offerta dal dipendente che risponde ad un interpello dell'Azienda. Questa attività per l'anno 2014 diventa oggetto di valutazione di performance quale obiettivo individuale o di gruppo. Il valore dell'obiettivo rispetto ad € 430.000,00 è pari ad € 15.000,00. Il valore singolo viene definito in € 400,00. Il valore prevede una percentuale del 10% per la categoria C e D. La valutazione avviene sulla base del report di ispezione come raggiungimento obiettivo e sulla base della fascia di presenza che viene definita dal Direttore.

Le economie sul Fondo destinato alla performance vengono portate sul Fondo 2015.

\*Pareri Aran

Quesito: U 3. E' possibile organizzare dei piani di lavoro per la corresponsione della produttività?

L'organizzazione dei piani di lavoro, nell'ambito della disciplina sulla produttività collettiva e individuale di cui all'art. 17, comma 2, lett. a), del CCNL dell'1.4.1999, rientra nella capacità gestionale dell'ente e della sua dirigenza. In sede di contrattazione decentrata, in relazione ai contenuti degli stessi piani e alla natura degli incentivi correlati ai relativi risultati, potrà essere opportunamente individuata una particolare disciplina in ordine al tempo di lavoro da impegnare nella realizzazione degli obiettivi assegnati.

Quesito: U6 I compensi incentivanti spettano per i periodi di assenza di cui all'art. 17, commi 5 e 6 del CCNL del 14.9.2000 ?

Si evidenzia che l'art. 17, commi 1 e 2, del CCNL dell'1.4.1999 lega l'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi "al merito e all'impegno di gruppo per centro di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema

*[Handwritten signature]*

permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999".

L'erogazione di detti compensi non è legata, dunque, alla presenza in servizio ma ad una valutazione positiva e meritocratica delle prestazioni e dei risultati conseguiti.

Pertanto, nulla vieta di corrisponderli anche al personale che si sia assentato ai sensi dell'art. 17, commi 5 e 6 del CCNL del 14.9.2000, anche se è ragionevole presumere che detti periodi di assenza finiscano per incidere sui risultati conseguiti dal dipendente, determinando la conseguente riduzione (o, anche, esclusione) del compenso previsto.

28.10.2013 RAL\_1553B\_Orientamenti Applicativi

La parte del salario accessorio del personale acquisito da un ente in posizione di comando grava, in tutto o in parte, sul fondo salario accessorio del personale dell'ente di appartenenza oppure è a carico dell'ente che utilizza il personale?

Nel merito del quesito formulato, premessa la non chiara formulazione dello stesso, si deve preliminarmente evidenziare che:

- a) secondo le regole generali, il personale in comando, e per tutta la durata dello stesso, diventa dipendente, in senso funzionale e a tutti gli effetti dell'ente nel quale presta effettivamente servizio;
- b) nella vigente disciplina contrattuale relativa al comparto Regioni-Autonomie Locali, non esiste, attualmente, una autonoma e specifica regolamentazione dell'istituto del comando;
- c) per la regolamentazione del trattamento economico occorre fare riferimento alla vigente legislazione. Infatti, l'art. 70, comma 12, del D.Lgs.n.165/2001 dispone che l'ente che utilizza il datore di lavoro deve rimborsare all'amministrazione di appartenenza del lavoratore gli oneri relativi al trattamento fondamentale. Ciò vuol dire che l'ente utilizzatore, comunque, deve garantire al dipendente il trattamento fondamentale in godimento presso il suo effettivo datore di lavoro, come determinato in base al CCNL a lui direttamente applicabile;
- d) analoga garanzia non è prevista anche per il trattamento accessorio;
- e) questo, secondo una regola generale ormai consolidata nella prassi applicativa, viene corrisposto al dipendente dall'ente presso il quale lo stesso rende la sua prestazione. In proposito, l'ente utilizzatore applicherà, al fine di evitare situazioni di disparità di trattamento tra lavoratori addetti ai medesimi compiti, la disciplina del trattamento accessorio valevole per tutti gli altri lavoratori in servizio presso lo stesso;
- f) conseguentemente, gli oneri per il trattamento economico fondamentale del personale comandato sono anch'essi a carico dell'ente utilizzatore (art. 70 del D.Lgs.n.165/2001 e dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.1.2004);
- g) gli oneri relativi saranno sostenuti mediante la utilizzazione delle risorse decentrate (stabili o variabili), non essendo consentita alcuna ipotesi di accollo degli stessi oneri a carico del bilancio dell'ente.

4.6.2011 RAL171 – Orientamenti Applicativi

E' possibile attribuire i compensi incentivanti previsti dal CCNL dell'1.4.1999 al personale di altri enti comandato presso l'ente locale?

Non sembra vi siano particolari ragioni per non attribuire al personale comandato i benefici in questione, non potendosi escludere ad es. né che tale personale si distingua per la qualità delle prestazioni, né che allo stesso siano affidate le responsabilità che danno titolo all'attribuzione dei compensi previsti dall'art. 17, comma 2, lettera f), del CCNL dell'1.4.1999.

RAL168 – Orientamenti Applicativi

Il personale con rapporto a termine può partecipare ai progetti di produttività e percepire i relativi compensi ?

Il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato potrebbe fruire anche dei compensi per la produttività; infatti, prima l'art.5 della legge n.230/1962 e successivamente, con maggiore forza, l'art.6 del D.Lgs.n.368/2001 hanno affermato, come regola generale, il principio di non discriminazione per cui al lavoratore assunto a termine spetta lo stesso trattamento economico e normativo previsto per il personale a tempo indeterminato in servizio con la medesima qualifica, in proporzione al periodo lavorativo prestato, purché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine; nello stesso senso è intervenuto anche l'art.7, comma 10, del CCNL del 14.9.2000 che, non solo ha ribadito il principio della parità del trattamento, ma ha individuato anche, in modo esplicito, gli istituti per i quali ai lavoratori a termine si applica una disciplina differenziata rispetto a quella prevista per i lavoratori a termine.

Pertanto, nel caso proposto, non si può escludere la corresponsione al lavoratore a termine dei compensi per produttività, soprattutto ove l'interessato sia stato espressamente inserito nel relativo progetto. Una eventuale esclusione potrebbe ritenersi legittima, alla luce della chiara previsione dell'art.6 del D.Lgs.n.368/2001, solo nel caso in cui il sistema di partecipazione ai progetti e di erogazione dei compensi di produttività previsto dalla contrattazione decentrata integrativa sia incompatibile con le caratteristiche e la natura del lavoro a termine o non consenta un'erogazione di compensi in proporzione al periodo lavorativo prestato.

Non riteniamo, invece, alla luce di quanto sopra detto a proposito del principio legale di non discriminazione, che sia sufficiente a legittimare l'esclusione la sola circostanza che il contratto decentrato integrativo nulla abbia disposto per i lavoratori a termine.

Infatti solo relativamente al contratto di formazione e lavoro (art.3 del CCNL del 14.9.2000) e al contratto di fornitura di lavoro temporaneo (art.2 del CCNL del 14.9.2000), è espressamente richiesto, ai fini della partecipazione dei lavoratori titolari di tali particolari rapporti di lavoro ai premi di produttività, un esplicito intervento abilitante della contrattazione decentrata integrativa, anche con riferimento al finanziamento degli stessi.

RAL166 – Orientamenti Applicativi

In un Ente esiste un contratto decentrato, stipulato a seguito del ccnl dell' 1.4.1999, che prevede la liquidazione della produttività parametrata per categoria ed erogata in rapporto al grado dei risultati ed alla valutazione individuale del dipendente. Mensilmente è stabilita l'erogazione di un acconto pari ad un dodicesimo del 50% della produttività annuale, conguagliata in sede di liquidazione annuale a seguito dei risultati conseguiti. Visto l'art. 37 del ccnl sottoscritto il 22.1.2004, è ancora possibile erogare anticipi mensili dei compensi per produttività?

Il pagamento di quote mensili della produttività era vietato anche nel periodo precedente al ccnl del 22.1.2004. A maggior ragione è confermato tale divieto per il futuro. Attenzione alle eventuali responsabilità amministrative per il non corretto utilizzo di risorse pubbliche.

6.8.2012 RAL\_1396\_Orientamenti Applicativi

Una dipendente è stata assunta con un contratto di lavoro a tempo determinato per il periodo 15 luglio - 31 dicembre 2011. A seguito di rilascio della certificazione medica attestante la gravidanza a rischio (parto presunto aprile 2012), la dipendente fruisce dell'astensione anticipata dal lavoro con decorrenza 4 ottobre 2011 e fino all'inizio del congedo di maternità.

Quale trattamento economico deve essere riconosciuto alla lavoratrice fino alla scadenza del contratto a tempo determinato? Come deve essere retribuito il periodo successivo alla scadenza del contratto a tempo determinato e fino all'inizio del congedo di maternità (15 febbraio 2012)? Spetta e in che misura il trattamento economico per la durata del congedo di maternità (15 febbraio-14 luglio 2012)?

Alla luce delle indicazioni fornite, occorre considerare che quando è iniziata l'astensione ex art.17 D.Lgs.n.151/2001, il rapporto di lavoro era ancora in atto.

A tal fine acquista rilievo la circostanza che l'art.24, comma 1, del citato D.Lgs.n.151/2001, al fine del prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico richiama espressamente i periodi contemplati sia dall'art.16 sia dall'art.17 del medesimo decreto.

Poiché la lavoratrice, senza soluzione di continuità, inizia il periodo di interdizione obbligatoria a febbraio (visto che la data presunta del parto è aprile), la fattispecie dovrebbe rientrare comunque nel caso disciplinato dall'art.24, comma 2, del D.Lgs.151/2001, nel senso che tutto il periodo di assenza dovrebbe essere considerato come congedo di maternità (anche sotto il profilo delle modalità di retribuzione del periodo che va dalla risoluzione del rapporto di lavoro all'inizio del periodo di interdizione).

Sulla misura del trattamento economico spettante, si evidenzia quanto segue:

a) se la dipendente interessata al momento dell'inizio del periodo del congedo di maternità è titolare di posizione organizzativa, la stessa ha sicuramente diritto a percepire, per la durata del suddetto periodo di congedo di maternità e fino alla sua conclusione, la retribuzione di posizione in godimento della stessa. Infatti, l'art. 17 del CCNL del 14.9.2000 stabilisce che nel periodo di astensione obbligatoria la lavoratrice ha diritto all'intera retribuzione fissa mensile, alle quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione, nonché al salario di produttività; mentre l'art. 23, comma 1 del D.Lgs.n.151/2001, nel prevedere che, agli effetti dell'art. 22 dello stesso decreto legislativo, per retribuzione "s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità". Poiché, sulla base di tale disciplina, alla lavoratrice deve, comunque, essere corrisposto il trattamento economico che percepiva nel corso del mese o del periodo quadri settimanale precedente all'inizio del congedo di maternità, alla stessa dovrà essere riconosciuta anche la retribuzione di posizione che a quella data percepiva;

b) relativamente, invece, alla retribuzione di risultato si deve ricordare che questa particolare voce retributiva dei titolari di posizione organizzativa, di cui all'art.10 del CCNL del 31.3.1999, non è direttamente collegata alla presenza in servizio. Si tratta, infatti, di un emolumento da corrispondere "a seguito di valutazione annuale" (art.10, comma 3 CCNL del 31.3.1999) dopo aver verificato i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati. Pertanto, non si può affermare che la dipendente in congedo di maternità o parentale non ha diritto, in assoluto, per tale periodo di assenza, a percepire la retribuzione di risultato. L'Ente deve, comunque, procedere alla valutazione annuale dei risultati conseguiti ed è ragionevole presumere che i periodi di assenza incidano negativamente su tale aspetto, determinando la conseguente riduzione del compenso da corrispondere, fino ad annullarlo, quando i risultati conseguiti, proprio a causa della lunga durata della assenza, non siano apprezzabili;

c) inoltre, ed a maggior ragione, tale particolare compenso non potrà essere corrisposto nel caso in cui alla dipendente, proprio in ragione dell'assenza, non siano stati assegnati, per l'anno di riferimento, specifici obiettivi e risultati da conseguire in relazione all'incarico di posizione organizzativa di cui si tratta; infatti, come evidenziato anche dalla Corte dei Conti, l'assegnazione in via preventiva di precisi obiettivi da raggiungere e la valutazione successiva del grado di raggiungimento degli stessi rappresentano una condizione indispensabile per l'erogazione della retribuzione di risultato;

d) quanto sopra vale anche con riferimento alle posizioni organizzative di alta professionalità disciplinate dall'art.10 del CCNL del 22.1.2004.

Nel caso in cui la dipendente non sia titolare di posizione organizzativa (i compensi incentivanti la produttività non possono essere riconosciuti ai titolari di posizione organizzativa, ai sensi dell'art.10 del CCNL del 31.3.1999), si richiamano le seguenti indicazioni:

1. sulla base delle precise indicazioni dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, i compensi per produttività, previsti dal contratto integrativo dell'ente, possono essere erogati solo in presenza di incrementi effettivi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi (intesi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa) e che tale erogazione è possibile solo a conclusione del processo di valutazione periodica (di esclusiva pertinenza del dirigente, nel rispetto del sistema di valutazione permanente) dei risultati e delle prestazioni del personale, in relazione al livello di conseguimento degli obiettivi come definiti negli strumenti di programmazione degli enti e certificati dai servizi di controllo interno;
2. un sistema incentivante esclusivamente basato sulla presenza in servizio del personale o sulla sola presenza in servizio, si porrebbe in evidente contrasto con le previsioni dell'art.37 del CCNL del 22.1.2004, traducendosi inevitabilmente in un meccanismo automatico di erogazione dei compensi di cui si tratta; indicazioni in tal senso sono contenute anche nella Relazione illustrativa alla Corte dei Conti per la certificazione degli oneri del CCNL del 22.1.2004, CCNL 2002-2005), ove, relativamente al commento dell'art.37, si afferma che: "... i compensi per produttività non possono essere erogati in forma generalizzata (comma 4) sulla base di automatismi comunque denominati; questa prescrizione contrattuale esclude, in coerenza anche con numerose e recenti pronunce della magistratura contabile, la legittimità del pagamento della produttività, ad esempio, sulla base della sola presenza (o assenza) in servizio, ovvero sulla base della articolazione dell'orario (rientri pomeridiani) o ancora sulla base del parametro retributivo; ...elementi di automatismo non devono essere presi in considerazione neanche come elementi integrativi del giudizio valutativo espresso dal dirigente, che resta, pertanto, l'unico momento decisionale utile per la legittimazione dei compensi.";
3. pertanto, poiché i compensi di cui si tratta si inseriscono in un sistema di incentivazioni fondato sulla realizzazione degli obiettivi e sulla valutazione dell'apporto partecipativo individuale e collettivo del personale in relazione agli stessi, si ritiene che non può, comunque, escludersi in generale la partecipazione del dipendente che si sia assentato a vario titolo (ferie, maternità, malattia, ecc.) alla corresponsione di tali emolumenti, qualora egli abbia comunque contribuito a tali programmi o progetti, in relazione ovviamente alla qualità e alla quantità di tale sua partecipazione, come valutata dal dirigente, nel rispetto delle regole a tal fine adottate preventivamente dall'Ente (eventualmente di importo proporzionale al periodo in cui è stata assicurata la presenza e, quindi, la partecipazione al progetto);
4. in coerenza con quanto detto, in particolare, con riferimento al congedo di maternità (ed anche al congedo parentale), la scrivente Agenzia nei suoi orientamenti applicativi già predisposti in materia, escludendosi la legittimità e correttezza di ogni forma di equiparazione tra presenze ed assenze, ha sempre espressamente sostenuto che le previsioni dell'art.37 del CCNL del 22.1.2004, che

consente l'erogazione dei compensi incentivanti la produttività solo in base ai risultati effettivamente conseguiti ed accertati, vietando ogni automatismo, siano vincolanti anche nel caso delle lavoratrici in congedo di maternità e che, pertanto, dette lavoratrici hanno diritto ad essere valutate per l'attività di servizio svolta e per i risultati effettivamente conseguiti ed hanno diritto a percepire i compensi di produttività (secondo la previsione dell'art.17, comma 4 del CCNL del 14.9.2000) solo in misura corrispondente a tali attività e risultati, e non quindi in modo pieno ed automatico. In caso di risultati non apprezzabili (a causa della lunga assenza), anche la lavoratrice in congedo di maternità (o in congedo parentale) non avrà diritto a percepire alcun compenso a titolo di produttività.

Le sopradette indicazioni sembrano aver trovato riscontro diretto già nel punto 2) della circolare n.7/2008 del Dipartimento della Funzione Pubblica, dove si legge: "... i lavoratori e le lavoratrici hanno titolo ad essere valutati per l'attività di servizio svolta e per i risultati effettivamente conseguiti ed hanno diritto a percepire i compensi di produttività, secondo le previsioni dei contratti integrativi vigenti presso le amministrazioni, solo in misura corrispondente alle attività effettivamente svolte ed ai risultati concretamente conseguiti dagli stessi .....".

Successivamente, nello stesso senso, è intervenuta anche la espressa disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.7.2009.

Sotto il profilo contenutistico, come ampiamente evidenziato nella relazione illustrativa del CCNL del 31.7.2009 predisposta per la certificazione dei costi, l'art.5 del suddetto CCNL del 31.7.2009, nel ribadire la vigente disciplina in materia di compensi per produttività, contenuta nell'art.37 del CCNL del personale non dirigente del Comparto del 22.1.2004, specifica le regole che presiedono alla decurtazione degli stessi in caso di assenza del dipendente, qualunque sia il titolo delle assenze, ivi comprese, quindi, quelle per malattia e per maternità.

In particolare, si afferma che l'assenza del dipendente, qualunque sia la sua motivazione, non produce di per sé una diretta, immediata e corrispondente decurtazione dei compensi per produttività, ma, a tal fine, occorre, invece, valutare, in un quadro più ampio ed in coerenza con la natura e le caratteristiche di tale componente del trattamento accessorio, la reale incidenza della stessa e cioè le conseguenze che ne sono derivate sotto il profilo della effettiva partecipazione, quantitativa e qualitativa, del dipendente stesso ai progetti e programmi di produttività, e, quindi, al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso.

In tal modo, le parti negoziali hanno riaffermato quelle indicazioni in materia di compensi per produttività ricavabili dalle previsioni dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, secondo le quali i suddetti compensi, previsti dal contratto integrativo dell'ente, possono essere erogati solo in presenza di incrementi effettivi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi che tale erogazione è possibile solo a conclusione del processo di valutazione periodica dei risultati e delle prestazioni del personale, in relazione al livello di conseguimento degli obiettivi prefissati, come certificati dai servizi di controllo interno.

Come sopra evidenziato, le prescrizioni dell'art.5 del CCNL del 31.7.2009 hanno una portata generale e trovano applicazione, ai fini della determinazione e delle erogazione dei compensi per produttività, in relazione a tutte le diverse ipotesi di assenza del personale, e non sono limitatamente a quelle per malattia. A tal fine, infatti, la clausola contrattuale dispone in modo generico: "In caso di assenza .....", riconducendo nel suo ambito, accanto a quelle per malattia, comunque tutte le diverse tipologie di assenze: congedi di maternità e parentali, permessi giornalieri, aspettative, ecc.

Pertanto, in presenza comunque di assenze del personale, qualunque sia il titolo delle stesse, gli enti, in sede locale, in applicazione delle discipline in materia di produttività, ai sensi dell'art.37 del CCNL del 22.1.2004, non possono prescindere dall'applicazione del criterio della valutazione dell'effettivo apporto partecipativo al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso.

RAL164 – Orientamenti Applicativi

I compensi incentivanti spettano per i periodi di assenza di cui all'art. 17, commi 5 e 6, del CCNL del 14.9.2000 ?

Si evidenzia che l'art. 17, commi 1 e 2, del CCNL dell'1.4.1999 lega l'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi "al merito e all'impegno di gruppo per centro 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" (concetti ribaditi e rafforzati dall'art.37 del CCNL del 22.1.2004).

L'erogazione di detti compensi non è legata, dunque, alla presenza in servizio ma ad una valutazione positiva e meritocratica delle prestazioni e dei risultati conseguiti.

Pertanto, nulla vieta di corrisponderli anche al personale che si sia assentato ai sensi dell'art. 17, commi 5 e 6, del CCNL del 14.9.2000, anche se è ragionevole presumere che detti periodi di assenza finiscano per incidere sui risultati conseguiti dal dipendente, determinando la conseguente riduzione (o, anche, esclusione) del compenso previsto.

L'A.N.A.C. (ex CIVIT) ha chiarito che non sussiste l'obbligo di sottoporre il piano della performance alle sigle sindacali. E' rimessa alle amministrazioni l'opportunità di un coinvolgimento del personale nelle forme ritenute più idonee, in coerenza con il sistema di misurazione e valutazione della performance (nota prot. 3456 dell'8 aprile 2013).

## 16.DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATO

Salvo quanto diversamente stabilito per specifici trattamenti e istituti già formalmente attivati e non modificati, il presente documento con i relativi istituti e indennità decorre dal giorno successivo alla data di definitiva approvazione e, nei casi previsti dal presente documento dalla formale assegnazione del Direttore, e cessa di produrre effetti con la sottoscrizione del nuovo CCDI. Il presente determina la decadenza di tutti gli accordi incompatibili con il contenuto dello stesso.

\*Pareri Aran

RAL176 – Orientamenti Applicativi

Il nuovo importo di 2.000 euro previsto dall'art.36, comma 1, può essere riconosciuto ai dipendenti con una indennità di cui alla lett. f) dell'art. 17, del ccnl dell'1.4.1999, anche con decorrenza dal 2003?

Confermiamo che tutte le clausole contrattuali, compreso l'art. 36, sono efficaci solo dal giorno successivo alla sottoscrizione del CCNL; gli effetti retroattivi sono legittimi solo nei casi espressamente indicati dal CCNL (decorrenze degli incrementi stipendiali).

A nostro avviso, comunque, la rivalutazione dell'importo massimo della indennità di responsabilità dell'art.17, comma 2, lett. f) non può avere, anche per il futuro, effetti automatici nei confronti dei valori riconosciuti secondo il previgente ordinamento. Occorre sempre una nuova contrattazione decentrata che individui i criteri e le condizioni per attribuire i nuovi importi, nei limiti dei finanziamenti disponibili.

Aran " La procedura della contrattazione decentrata integrativa" *Comparto Regioni e Autonomie locali Marzo 2013 pag. 16 e 17*

Sulla base della disciplina contrattuale vigente (art.5 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art.4 del CCNL del 22.1.2004), la sottoscrizione definitiva a cura delle parti negoziali del CCDI è indispensabile, ai fini della sua validità ed efficacia.

Solo con la sottoscrizione definitiva, il contratto integrativo diventa giuridicamente efficace e può essere applicato con riferimento a tutti gli istituti, normativi ed economici, ivi disciplinati.

Sul punto della sottoscrizione e della validità di un contratto integrativo sottoscritto solo da alcuni dei soggetti sindacali legittimati alla trattativa, si è già detto che, a differenza di quanto avviene per la contrattazione collettiva nazionale (art.43, comma 3, del D.Lgs.n.165/2001), attualmente non ci sono regole, per il livello decentrato, che impongano un numero minimo di firme o di percentuali di rappresentatività da parte dei sindacati11.

Pertanto, tutti i soggetti sindacali legittimati alle trattative devono essere sempre formalmente invitati ma non necessariamente tutti devono anche firmare.

Trova applicazione, nel lavoro pubblico, la medesima regola che vale nel settore privato: se non tutti i soggetti sindacali sono disponibili alla sottoscrizione, il contratto può essere ritenuto valido dal datore di lavoro (e quindi applicato) anche se firmato da una minoranza sindacale.

In sostanza, in sede locale, vale il principio generale del raggiungimento del maggior consenso possibile\*, la cui valutazione (evidentemente anche di natura politica) rientra nella discrezionalità dell'Amministrazione, non solo in relazione al grado di rappresentatività locale delle sigle ammesse alle trattative, ma anche al fatto che acconsentano alla stipulazione dell'accordo il maggior numero possibile delle stesse.

\* Indicazioni nel senso della regola del maggior consenso possibile sono state fornite, a suo tempo, dal Servizio Relazioni Sindacali dell'ARAN con le circolari 15 febbraio 2002 - prot. 1702 e 27 maggio 2004 - prot. 4260, consultabili sul sito istituzionale dell'Agenzia. Nello stesso senso si è pronunziato anche il Tribunale di Roma con la sentenza del 15.7.2003.

**17.CLAUSOLA DI RINVIO**

Per tutto quanto non previsto dal presente contratto si rinvia alla contrattazione integrativa della Regione ed al CCNL di Comparto. I richiami in parentesi sono relativi alla contrattazione integrativa regionale.

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

*[Large handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**Allegato**  
**DISCIPLINARE DI ATTUAZIONE DEGLI ARTT. 9 E 10 DEL CCDI 2013**  
**POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

( ARTT.31, 32 DEL CCDI DEL 9.10.2001 - ARTT. 8, 9, 10, CCNL 31.3.1999 – DOCUMENTO DI CONCERTAZIONE REGIONALE 21.10.2008 - MEF – RGS – allegato alla Circolare n. 25 del 19.7.2012)

**E DI VALORIZZAZIONE DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ**

( ARTT.31, 32 DEL CCDI DEL 9.10.2001 - ART. 10, CCNL 22.1.2004 - DOCUMENTO DI CONCERTAZIONE REGIONALE 21.10.2008 - MEF – RGS – allegato alla Circolare n. 25 del 19.7.2012)

Il presente documento disciplina in dettaglio le posizioni organizzative e le alte professionalità nell'Azienda Federico II, in conseguenza di quanto stabilito ai punti 9 e 10 del CCDI 2013 e dunque dell'attività di concertazione prevista dall'art. 16, comma 2, del CCNL 31.3.99.

**Art. 1**

L'Adisu potrà valorizzare le posizioni organizzative del personale della categoria D mediante il conferimento di incarichi a termine nell'ambito della disciplina dell'art. 8, comma 1, lett. a), b) e c) del CCNL del 31.3.1999 e nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 9, 10, e 11 del medesimo CCNL.

Le posizioni organizzative dell'ADISU sono ricondotte alle seguenti tre tipologie, opportunamente distinte in base alla natura delle funzioni svolte:

- a) posizioni che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) posizioni che richiedono lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;
- c) posizioni che comportano lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.

Le posizioni organizzative di cui ai punti a), b) e c), di seguito denominate rispettivamente "Posizione Organizzativa", "Posizione Professionale", "Posizione di Staff", devono essere caratterizzate dalla assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.

L'importo delle posizioni organizzative varia da un minimo di euro 6.713,94 ad un massimo di euro 12.911,42.

**Art. 2**

Tutte le posizioni di lavoro previste all'art. 1 richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato e assegnazione formale di responsabilità dell'istruttoria dei procedimenti di un Servizio dell'Azienda che corrisponde alla Unità organizzativa di cui agli artt.4 e 5 della L. n. 241/90, esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, assegnazione fatta dal Direttore ex art.5 della Legge n. 241 del 1990.

Le posizioni denominate "Posizione Organizzativa", sono quelle che richiedono con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.

Le posizioni di lavoro denominate "Posizione Professionale" e "Posizione di Staff" sono quelle che richiedono con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato lo svolgimento di funzioni caratterizzate da a) svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali; per valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e innovative, acquisite, anche nell'ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca o universitario rilevabili dal curriculum professionale e con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti) anche, per alcune delle suddette alte professionalità, da individuare da parte dei singoli enti, con abilitazioni o iscrizioni ad albi; b) svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza; per riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, della analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente.

**Art.3**

Le retribuzioni di posizione e di risultato attribuite al personale destinatario di posizioni organizzative assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità ivi compreso il compenso per il lavoro straordinario, ad eccezione, ai sensi dell'art.20, comma 1, del CCNL 1.04.1999, dei compensi previsti dall'art.18, comma 1, della legge 11.02.94 n.109 (c.d.

Legge Merloni), come sostituito dall'art. 6, comma 13, della legge 15.05.97 n.127 e successive integrazioni e modificazioni. Il valore percentuale della retribuzione di risultato non potrà superare il limite del 25% stabilito dall'art.10 del CCNL 31.03.1999. Le economie ulteriori risultanti dopo la corresponsione della retribuzione di risultato vanno ad incrementare il fondo per la retribuzione di posizione.

#### Art.4

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale non possono essere incaricati di posizione organizzativa salvo quanto previsto dall'art.14 del CCNL 22.1.2004. Lo svolgimento di incarichi ulteriori autorizzati nel rispetto delle condizioni stabilite dall'art.53 del d.lgs.165/2001 è incompatibile con la titolarità della posizione organizzativa quando il compenso percepito supera il 60% della retribuzione di posizione della posizione organizzativa interessata. Il dipendente autocertifica, ai sensi della normativa prevista dal T.U. delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa emanato con D.P.R. 28 dicembre 2000 n.445, che il compenso percepito non è superiore al limite suddetto. In caso di incarichi attribuiti dalla Azienda, i cui compensi percepiti nel corso dell'anno, da soli o unitamente a quelli conferiti da altri soggetti pubblici e/o privati, superino il limite di cui sopra il dipendente non percepisce il salario di risultato.

#### Art.5

Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti per un periodo minimo di un anno e massimo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità. Per il conferimento degli incarichi l'Azienda tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, della capacità professionale ed esperienza dimostrate ed acquisite dal personale della categoria D. Per attitudini e capacità professionali s'intendono anche le abilità e le capacità verificate nell'attività lavorativa quotidiana.

Nell'assegnazione delle posizioni è necessario che il dipendente possenga le competenze professionali necessarie per il perseguimento dei nuovi obiettivi da raggiungere, non sia stato sottoposto a procedimento disciplinare che abbia dato luogo all'irrogazione di una sanzione, negli ultimi due anni, superiore al rimprovero scritto, abbia conseguito, laddove sia stato già titolare di posizione organizzativa, nel triennio precedente, una valutazione non inferiore a 60. In caso di sopravvenuto procedimento disciplinare che abbia dato luogo all'irrogazione di una sanzione superiore al rimprovero scritto l'incarico viene automaticamente revocato. Ai sensi dell'art. 74, comma 4, del CCDI Regione Campania del 9.10.2001 ai lavoratori temporanei non possono essere conferiti incarichi di posizione organizzativa.

#### Art.6

Gli incarichi possono essere revocati prima della prevista scadenza, con provvedimento scritto e motivato e con le garanzie di cui all'art.9, comma 4, del CCNL 31.03.1999, in caso di : a. accertamento di risultati negativi; b. intervenuti mutamenti organizzativi; c. inosservanza delle direttive del Direttore Amministrativo; mancato raggiungimento al termine di ciascun anno finanziario degli obiettivi assegnati; risultati insufficienti della gestione; motivate esigenze organizzative. Analogo provvedimento di revoca dovrà essere immediatamente adottato ogni qual volta il dipendente titolare di posizione organizzativa non sia in grado di garantire la propria presenza presso l'Azienda (trasferimento, comando e/o distacco presso altro ente, provvedimenti cautelari, aspettativa etc.) ovvero la prestazione a tempo pieno, ovvero in caso di sopravvenuto procedimento disciplinare che abbia dato luogo all'irrogazione di una sanzione superiore al rimprovero scritto. Nei casi di maggiore gravità l'ADISU può recedere dal rapporto di lavoro ai sensi della disciplina civilistica e della contrattazione collettiva. Independentemente dai casi che motivano la revoca, alla scadenza degli incarichi non sussiste alcun obbligo o correlativo diritto al rinnovo degli stessi.

#### Art.7

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale secondo il sistema di misurazione e valutazione. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 10 del CCNL 31.3.99 da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

#### Art. 8

Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario. Il documento di concertazione regionale del 21.10.2008 con le OO.SS. aggiorna gli importi e stabilisce che l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 6.713,94 a un massimo di € 12.911,42 annui lordi per tredici mensilità e la retribuzione di risultato connessa ai predetti incarichi non può superare il 25% della retribuzione di posizione in godimento.

#### Art.9

Per l'anno 2014 nell'ADISU vengono istituite n. 5 posizioni organizzative di lavoro, per ciascuna delle quali la pesatura

viene definita in un tetto non superiore a € 12.000,00 annui omnicomprensivi lordi divisi per tredici mensilità, comprensivi della retribuzione di risultato connessa ai predetti incarichi che non potrà superare il 25% della retribuzione di posizione in godimento. La parte del fondo costituito ai sensi dell'art.15 del CCNL 01.04.1999 destinata a compensare le relative indennità è pari a € 60.000,00. Questo fondo corrisponde alle seguenti unità organizzative complesse :

- a) Servizio Affari generali con una pesatura della posizione pari ad € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità, e retribuzione di risultato massima pari al 25% della retribuzione di posizione in godimento.
- b) Servizio Economico finanziario con una pesatura della posizione pari ad € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità, e retribuzione di risultato massima pari al 25% della retribuzione di posizione in godimento.
- c) Servizio Personale con una pesatura della posizione pari ad € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità, e retribuzione di risultato massima pari al 25% della retribuzione di posizione in godimento.
- d) Servizio Interventi non destinati alla generalità degli studenti – Borse studio e Servizi abitativi con una pesatura della posizione pari ad € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità, e retribuzione di risultato massima pari al 25% della retribuzione di posizione in godimento.
- e) Servizio Altri interventi destinati agli studenti universitari – Sportelli con una pesatura della posizione pari ad € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità, e retribuzione di risultato massima pari al 25% della retribuzione di posizione in godimento.

Per l'anno 2014 viene istituita una sola posizione organizzativa cd. professionale presso il Servizio tecnico la cui pesatura è pari ad € 12.000,00 annui omnicomprensivi lordi divisi per tredici mensilità, comprensivi della retribuzione di risultato connessa ai predetti incarichi che non potrà superare il 25% della retribuzione di posizione in godimento. La parte del fondo costituito ai sensi dell'art.15 del CCNL 01.04.1999 destinata a compensare le relative indennità è pari a € 12.000,00.

Le posizioni corrispondono alle seguenti unità organizzative complesse :

- a) Servizio Tecnico con una pesatura della posizione pari ad € 12.000,00 annui omnicomprensivi lordi divisi per tredici mensilità, comprensivi della retribuzione di risultato connessa ai predetti incarichi che non potrà superare il 25% della retribuzione di posizione in godimento.

I Servizi sono i seguenti :

<b>Servizi di staff</b>
Affari generali
Tecnico
Economico finanziario
Personale
Sportello contratti
Contenzioso
<b>Servizi di line</b>
CED
Interventi non destinati alla generalità degli studenti – Borse studio e Servizi abitativi
Interventi destinati a tutti gli studenti universitari – Ristorazione
Altri interventi destinati agli studenti universitari – Sportelli

**Art.10**

La valutazione dei risultati conseguiti avviene attraverso il sistema di misurazione e valutazione.

Il punteggio attribuito a ciascun titolare di posizione organizzativa, a consuntivo delle funzioni e dell'attività svolta nel corso dell'anno considerato, è determinato in funzione, di una dimensione oggettiva e di una dimensione soggettiva.

In caso di valutazione negativa, l'incarico di posizione organizzativa cessa a decorrere dalla data di adozione del provvedimento di revoca con conseguente perdita della retribuzione di posizione da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categorie di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo, di

appartenenza.

La valutazione avviene con cadenza annuale e di regola entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello della valutazione.

#### Art.11

La metodica valutativa si conforma a quanto previsto dall'art. 9 del D.lgs. n. 150 del 2009 e dunque prevede la valutazione di una dimensione oggettiva data dagli obiettivi individuali ed eventualmente di performance e di una dimensione soggettiva relativa ai comportamenti organizzativi. Affinché tale sistema di apprezzamento risulti efficace, occorre che a monte, cioè all'atto del conferimento dell'incarico, vi sia una puntuale valutazione/ponderazione degli obiettivi assegnati alla posizione, sulla base della quale si innesta il meccanismo di valutazione dei risultati conseguiti.

Il procedimento valutativo è articolato nelle seguenti fasi: Fase 1 - Definizione e valutazione ponderata degli obiettivi assegnati alla posizione organizzativa; Fase 2 - Valutazione della dimensione oggettiva; Fase 3 - Valutazione delle dimensioni soggettive espresse; Fase 4 - Collocazione della posizione organizzativa nella corrispondente fascia di retribuzione di risultato.

#### Art.12

All'atto del conferimento dell'incarico di posizione organizzativa, si definisce in maniera dettagliata gli obiettivi annuali assegnati alla posizione stessa, attribuendo ad ognuno di essi un valore numerico, in modo che la somma dei punteggi assegnati a ciascun obiettivo sia uguale a 60. Tale valutazione numerica esprime in maniera ponderata (cioè in relazione agli altri) il valore strategico dell'obiettivo per l'Amministrazione, nonché la difficoltà dello stesso.

Nel caso di conferimento dell'incarico in corso d'esercizio, la definizione degli obiettivi avviene per la restante parte dell'anno.

#### Esempio

Si assegna alla posizione organizzativa X n. 2 obiettivi: - Obiettivo A = valore 40 - Obiettivo B = valore 20.

Si assegna alla posizione organizzativa Y n. 4 obiettivi: - Obiettivo A = valore 20 - Obiettivo B = valore 10 - Obiettivo C = valore 15 - Obiettivo D = valore 15.

La valutazione dei risultati conseguiti dalla posizione organizzativa avviene di norma entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello oggetto di conferimento dell'incarico.

A tal fine ad ogni obiettivo viene assegnato un punteggio di conseguimento del risultato espresso in forma percentuale. Moltiplicando il punteggio assegnato all'obiettivo con il valore percentuale di conseguimento di risultato si ottiene il valore di risultato parziale (V. R. P.) relativo ad ogni obiettivo. La somma dei valori di risultato parziale di ciascun obiettivo determina il valore di risultato parziale complessivo (V.R.P.C.) relativo alla posizione organizzativa.

#### Esempio 1)

Posizione organizzativa X

obiettivo A: valore 40 se realizzato al 100% V. R. P. 40

obiettivo B: valore 20 se realizzato al 40% V. R. P. 8

- V.R.P.C. = 48

#### Esempio 2)

Posizione organizzativa Y

obiettivo A: valore 20 se realizzato al 100% V. R. P. 20

obiettivo B: valore 10 se realizzato al 50% V. R. P. 5

obiettivo C: valore 15 se realizzato al 10% V. R. P. 1,5

obiettivo D: valore 15 se realizzato al 100% V. R. P. 15

- V.R.P.C. = 41,5