

**QUESITI RELATIVI AL CCNL 2002-2005
(aggiornamento del 16 giugno 2004)**

Art.4

Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

4.3 Il CCDI di un ente conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo (art. 5 , c. 4 CCNL Regioni Enti Locali 1.4.99).

E' possibile, nell'ipotesi in cui il nuovo CCDI non venga stipulato entro l'anno 2004, che l'ente eroghi relativamente a tale anno indennità di particolari responsabilità (ad esempio, per le responsabilità connesse alle funzioni di ufficiale di anagrafe o di stato civile) secondo i limiti economici (fino a max 2.000.000 di lire) stabiliti nel CCDI ancora vigente nell'ente, sebbene gli stessi siano in contrasto con le nuove disposizioni in materia del CCNL 2002-2005, che prevedono uno specifico compenso per un valore annuo di 300 euro?

Naturalmente è sempre valido il principio secondo cui la disciplina dei contratti decentrati continua a trovare applicazione sino alla stipula del successivo CCDI (art.5, c.4 del CCNL 1.4.99).

Tale principio, comunque, deve trovare applicazione secondo le consuete regole di correttezza e buona fede; non può essere invocato, quindi, nel caso in cui le nuove disposizioni del contratto collettivo nazionale siano di contenuto tale da imporre necessariamente una immediata e coerente regolazione della materia. In concreto, nel caso segnalato, non riteniamo possa essere erogato il previgente importo del compenso (superiore a 300 euro).

Art.14**Personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione**

14.4 Quale trattamento spetta ad un dipendente che nell'orario di lavoro e a giorni stabiliti si reca presso il comune in convenzione ed in particolare spettano l'indennità chilometrica per l'uso del mezzo proprio, l'indennità di missione se supera le 4 ore, gli straordinari se autorizzati e nel caso da quale ente devono essere autorizzati e pagati?

Nel caso di convenzione tra due enti il lavoratore presta una parte del proprio ordinario tempo di lavoro in un ente diverso da quello titolare del rapporto. Al dipendente compete solo il rimborso delle spese di viaggio e non compete il trattamento di trasferta, in quanto non si applica la relativa disciplina; il dipendente, infatti, ha due ordinarie sedi di lavoro. Se presta lavoro straordinario nell'ente convenzionato sarà retribuito a tale titolo dal medesimo ente, in base alla autorizzazione del competente responsabile del servizio.

Art. 19**Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali**

19.1 Abbiamo comandato un dipendente comunale al Ministero; il Ministero ci chiede di anticipare i pagamenti delle singole voci del trattamento economico, ivi compresa la indennità di amministrazione del comparto amministrazioni statali. E' corretto anticipare detto compenso dal momento che nel comune questa tipica voce di spesa non è prevista?

Nel caso illustrato riteniamo di poter affermare che l'indennità di comparto degli enti locali non può essere cumulata con la analoga indennità di amministrazione delle amministrazioni statali; tale posizione è coerente con i contenuti della dichiarazione congiunta n. 24 allegata al CCNL del 22.1.2004.

Nel caso di un comando di un dipendente di un ente locale verso una amministrazione statale, secondo criteri di ragionevolezza e di correttezza, siamo orientati a ritenere che possa essere seguito il seguente comportamento:

a) al lavoratore deve essere assicurata la continuità del pagamento della indennità di comparto istituita dal CCNL 22.1.2004, in considerazione della sua computabilità nella quota A della pensione, secondo le indicazioni dell'INPDAP; diversamente si procurerebbe un danno ingiusto al medesimo lavoratore, in caso di pensionamento;

b) la asserita disponibilità del Ministero interessato al rimborso del valore della indennità di amministrazione, dovrebbe essere intesa nel senso che detta disponibilità riguarda la differenza tra l'ammontare della indennità di amministrazione e l'ammontare della indennità di comparto; in tal modo si assicura il rispetto del principio del trattamento di miglior favore, senza ledere i diritti sulla determinazione della base di calcolo per il trattamento pensionistico.

Tenuto conto delle considerazioni esposte, non dovrebbe sussistere alcun problema pratico perché l'ente locale eroghi, come anticipazione, l'intero trattamento economico (come sopra illustrato) , sussistendo il formale impegno del Ministero al rimborso dell'intero importo (per tutte le voci retributive).

Art. 27
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

27.1 E' obbligatoria la sospensione cautelare dal servizio di un dipendente comunale rinviato a giudizio per il reato di peculato continuato (artt. 81 e 314 c.p.) commesso nell'esercizio delle sue funzioni?

No. La sospensione scatta obbligatoriamente solo nei casi di:

- a) di dipendente colpito da misura restrittiva della libertà personale (art.27, comma 1, del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art.27 del CCNL del 22.1.2004);
- b) di sussistenza di una delle particolari situazioni indicate nell'art.27, comma 4, del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art.27 del CCNL del 22.1.2004, connesse alla commissione da parte del dipendente di uno dei reati ivi specificamente indicati; in questo caso, con riferimento alle previsioni contenute sia nel primo che nel secondo periodo del citato comma 4, è necessario, conformemente alle previsioni di legge richiamate, che il dipendente sia stato condannato anche con sentenza non definitiva.

Nel caso in esame è l'ente che, discrezionalmente, deve valutare l'opportunità o la necessità di applicare tale specifica misura cautelare, sussistendo i presupposti indicati nell'art.27, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art.27 del CCNL del 22.1.2004. Il reato di cui all'art.314 c.p. sicuramente si presta ad essere ricompreso nella previsione contrattuale.

Occorre, peraltro, fare attenzione a che la discrezionalità non si traduca in mero arbitrio, nel senso che la decisione di non dare luogo alla sospensione, deve comunque trovare adeguata giustificazione e legittimazione in un preciso interesse datoriale. In tal modo, si eviteranno non solo comportamenti di eccessivo lassismo, in grado di nuocere all'immagine dell'ente, nonché alla stessa corretta organizzazione e gestione del personale, ma anche il crearsi, per il futuro, dei presupposti di ingiustificate situazioni di disparità di trattamento per altri dipendenti che dovessero trovarsi in situazioni similari.

Art. 31
Disciplina delle risorse decentrate

31.7 Ai fini della corretta determinazione delle risorse disponibili da destinare al trattamento economico accessorio, si chiede :

- 1) in che modo vanno determinati gli oneri derivanti dall'applicazione dell'art. 7, commi 3 e 4, del CCNL 31/03/1999: occorre calcolare soltanto la differenza tra gli stipendi tabellari o va tenuto conto anche della I.I.S. e della integrazione prevista dall'art. 37, comma 1, lett. a) del CCNL del 06/07/1995?**
- 2) i predetti oneri sono storicizzati alla data del 01/01/1998 oppure vanno riferiti al personale attualmente in servizio?**
- 3) i risparmi di cui all'art. 15, comma 1, lett. m), del CCNL 01/04/1999 riducono stabilmente le risorse di cui all'art. 14 del medesimo CCNL oppure no?**

1) Nel caso del personale della ex 1[^] e 2[^] q. f., collocato nella ex 3[^] q. f. e poi nella categoria A, l'onere deve essere calcolato sottraendo al valore del trattamento tabellare iniziale della categoria A, quale risulta dalla tabella di equiparazione C allegata al CCNL del 31.3.1999, l'importo corrispondente al trattamento tabellare delle ex 1[^] e 2[^] q. f. nonché il valore dell'indennità di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996 e il valore del LED eventualmente in godimento.

Nel caso del personale della polizia municipale, occorre, invece, sottrarre al valore del trattamento iniziale corrispondente alla categoria C1 l'importo relativo al trattamento tabellare della ex 5[^] q. f., l'integrazione tabellare prima prevista per il personale della polizia municipale.

2) Gli oneri devono essere calcolati con riferimento al personale effettivamente in servizio al momento dell'applicazione del nuovo inquadramento del personale di cui si tratta, e quindi all'1.1.1998.

3) Relativamente al lavoro straordinario, occorre distinguere:

a) la riduzione delle risorse per lavoro straordinario nella misura del 3%, prevista dall'art. 14, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, con decorrenza dal 31.3.1999, ha carattere di stabilità;

b) i risparmi di straordinario di cui all'art. 15, comma 1, lett. m) del CCNL dell'1.4.1999, derivanti semplicemente dal mancato utilizzo delle ore di lavoro straordinario (senza cioè alcun intervento organizzativo preventivo di stabile riduzione di queste), invece, possono essere utilizzati nell'anno per incrementare le risorse (variabili) destinate alla contrattazione integrativa, ma non danno luogo ad una riduzione stabile del fondo di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999, che, pertanto, nell'anno successivo, dovrà essere ricostituito nel medesimo ammontare.

31.8 Le risorse decentrate stabili, calcolate con le regole stabilite dal CCNL, evidenziano per l'anno 2004 un valore "negativo" in quanto le somme in corso di pagamento (per progressioni orizzontali, per posizioni organizzative e per indennità di comparto) sono appena superiori alla forma teorica dell'anno 2003.

Nel prendere atto che la dichiarazione congiunta n.19 include, limitatamente agli enti con dirigenza, negli istituti stabili la retribuzione di posizione e di risultato, le risorse destinate, nella vigenza del precedente contratto, per il pagamento delle attuali cinque posizioni organizzative possono essere consolidate? Le cinque retribuzioni di posizione e di risultato possono essere confermate anche per l'anno 2004 e seguenti nel fondo per esse costituito, ai sensi dell'art.17, c.2, lett. c) del CCNL 1.4.99?

Siamo orientati a ritenere che, nel caso illustrato, le somme complessive del fondo di retribuzione e di risultato delle PO, relative all'anno 2003, possano essere considerate confermate anche per gli anni successivi, essendo ormai stabilmente destinate a corrispondere i relativi compensi ai lavoratori formalmente incaricati.

E' evidente che dette somme devono essere portate in detrazione dalle risorse decentrate stabili nel medesimo anno; se il risultato della sottrazione evidenzia la inesistenza di ulteriori disponibilità per il medesimo titolo (risorse decentrate stabili) ne consegue che l'ente non sarà in grado di poter disporre utilizzi ulteriori per finalità stabili (progressioni orizzontali) sino a quando non saranno ripristinate altre disponibilità, magari attraverso finanziamenti integrativi che potrebbero essere previsti nell'ambito dei prossimi rinnovi contrattuali o mediante il recupero degli importi delle progressioni orizzontali in godimento da parte del personale cessato dal servizio.

31.9 Le risorse decentrate stabili devono essere determinate dalla Giunta o dai responsabili dei servizi?

Le risorse decentrate stabili, (già inserite nel bilancio di previsione), possono essere certamente calcolate dai responsabili dei servizi competenti (personale e ragioneria?) trattandosi di un mero adempimento aritmetico, senza alcun margine di discrezionalità.

Le risorse decentrate variabili correlate, ad esempio, ai risparmi del tempo parziale, possono essere quantificate dagli stessi soggetti decisorii.

Ben diversa, invece, è la problematica relativa alla individuazione delle risorse decentrate variabili, derivanti dalla eventuale applicazione dei commi 2 e 5 dell'art.15 del CCNL 1.4.99.

In questi casi occorre una formale espressione di volontà da parte del Consiglio comunale in sede di approvazione del bilancio di previsione; è questa la sede, infatti, nella quale l'organo politico competente in materia di destinazione delle risorse finanziarie può valutare, sulla base delle proposte motivate dalla Giunta, l'interesse complessivo dell'ente ad investire per incentivare la partecipazione del personale al conseguimento di ben predeterminate e condivise finalità ed obiettivi rivolti al miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi.

Non è certamente la contrattazione decentrata ad aver titolo per la individuazione delle risorse decentrate; la contrattazione deve invece necessariamente stabilire le regole per la utilizzazione delle medesime risorse.

Tutto il percorso di costruzione e di utilizzazione delle risorse decentrate, sia stabili che variabili, dovrebbe trovare una chiara illustrazione e documentazione nella relazione tecnico finanziaria da allegare alla ipotesi di contratto decentrato da rimettere alla certificazione del collegio dei revisori dei conti e alla autorizzazione della Giunta.

31.10 L'incremento delle dotazioni organiche dell'anno 2003 può consentire nel 2004 un incremento delle risorse decentrate stabili?

Dubitiamo che nell'anno 2003 fosse possibile un incremento della dotazione organica, tenuto conto dei rigidi limiti della legge finanziaria; forse, nel vostro caso, si tratta solo di nuove assunzioni che, in quanto tali, sono al di fuori della portata applicativa dell'art.15 comma 5; per motivi di correttezza, tra l'altro, riteniamo che il finanziamento in bilancio dovrebbe essere contestuale all'eventuale (legittimo) incremento di organico cui deve necessariamente seguire l'assunzione di nuovo personale.

31.11 Tra le risorse variabili è possibile inserire la quota di salario medio accessorio per il personale con contratto a tempo determinato, ovviamente con criteri di proporzionalità rispetto alla durata del contratto?

Il personale a tempo determinato è direttamente destinatario di tutte le regole del CCNL, secondo la chiara previsione dell'art.1 comma 1, del CCNL 22.1.2004; il medesimo personale ha, pertanto, diritto a fruire di tutti gli incentivi e i compensi accessori previsti a carico delle risorse decentrate, secondo le regole definite dalla contrattazione integrativa; la presenza di personale a tempo determinato, pertanto, non consente alcuna integrazione specifica delle risorse decentrate sia stabili che variabili.

31.12 E' ancora efficace la disciplina dell'art. 39, comma 27, della legge n. 449 del 1997 che aveva consentito una autonoma regolamentazione del tempo parziale da parte delle regioni e delle autonomie locali? Si può, in particolare, modificare la percentuale del 20% dei risparmi da destinare alle risorse decentrate variabili?

La posizione dell'ARAN in merito alla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale, con riferimento alla eventuale potestà di autonoma regolazione degli enti, può essere così riepilogata.

Con gli articoli 4, 5 e 6 del CCNL del 14.9.2000, sono state definite tutte le regole per la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e le conseguenti tutele dei lavoratori interessati. Per queste materie, espressamente regolate dal CCNL, non sussiste attualmente alcuna possibilità di diversa disciplina locale, da parte dei singoli enti.

La previsione, in tal senso, contenuta nell'art. 39, comma 27, della legge n. 449 del 1997, deve ritenersi, di fatto, superata proprio a seguito della sottoscrizione del citato CCNL del 14,9,2000 che ha compiutamente contrattualizzato l'intera materia, tendo conto anche delle specifiche indicazioni dell'art. 31, comma 41, della legge n. 448 del 1998.

Sul problema, invece, relativo alla quantificazione dei risparmi da destinare alla produttività del personale, l'art. 4, comma 6, del ripetuto CCNL del 14.9.2000, rinvia direttamente alla disciplina dell'art. 1, comma 59, della legge 662 del 1996 e all'art. 39, comma 27, della legge n. 449 del 1997.

Si deve intendere, quindi, che le regioni e gli enti locali, possono ancora utilizzare un proprio autonomo spazio di regolazione, limitatamente, comunque, alla individuazione della percentuale del risparmio da destinare al salario accessorio, anche in misura superiore (o inferiore) al 20% indicato dal legislatore.

Rileviamo, in ogni caso, che tutte le decisioni delle pubbliche amministrazioni, specialmente quando riguardano l'utilizzo di risorse finanziarie, devono essere sorrette dalla prioritaria tutela dell'interesse pubblico e degli equilibri di bilancio secondo i principi generali di logica e ragionevolezza.

Per queste considerazioni siamo del parere che non possa essere disattesa la prescrizione del comma 59, della legge 662 del 1996, che sembra imporre comunque un adempimento necessario, riservando una quota non inferiore al 30% dei risparmi di spesa ad economia di bilancio.

Diversamente verrebbe elusa la finalità del contenimento della spesa del personale, che la disciplina delle leggi finanziarie intendeva e intende ancora perseguire.

Art. 33
Istituzione e disciplina della indennità di comparto

33.14 Abbiamo comandato un dipendente comunale al Ministero; il Ministero ci chiede di anticipare i pagamenti delle singole voci del trattamento economico, ivi compresa la indennità di amministrazione del comparto amministrazioni statali. E' corretto anticipare detto compenso dal momento che nel comune questa tipica voce di spesa non è prevista?

Nel caso illustrato riteniamo di poter affermare che l'indennità di comparto degli enti locali non può essere cumulata con la analoga indennità di amministrazione delle amministrazioni statali; tale posizione è coerente con i contenuti della dichiarazione congiunta n. 24 allegata al CCNL del 22.1.2004.

Nel caso di un comando di un dipendente di un ente locale verso una amministrazione statale, secondo criteri di ragionevolezza e di correttezza, siamo orientati a ritenere che possa essere seguito il seguente comportamento:

a) al lavoratore deve essere assicurata la continuità del pagamento della indennità di comparto istituita dal CCNL 22.1.2004, in considerazione della sua computabilità nella quota A della pensione, secondo le indicazioni dell'INPDAP; diversamente si procurerebbe un danno ingiusto al medesimo lavoratore, in caso di pensionamento;

b) la asserita disponibilità del Ministero interessato al rimborso del valore della indennità di amministrazione, dovrebbe essere intesa nel senso che detta disponibilità riguarda la differenza tra l'ammontare della indennità di amministrazione e l'ammontare della indennità di comparto; in tal modo si assicura il rispetto del principio del trattamento di miglior favore, senza ledere i diritti sulla determinazione della base di calcolo per il trattamento pensionistico.

Tenuto conto delle considerazioni esposte, non dovrebbe sussistere alcun problema pratico perché l'ente locale eroghi, come anticipazione, l'intero trattamento economico (come sopra illustrato) , sussistendo il formale impegno del Ministero al rimborso dell'intero importo (per tutte le voci retributive)..

Art.37 **Compensi per produttività**

37.3 In un ente che non ha ancora provveduto alla costituzione del nucleo di valutazione, i responsabili dei settori, titolari di posizioni organizzative, possono procedere alla liquidazione della produttività ai propri collaboratori sulla scorta della loro relazione tecnica sul raggiungimento degli obiettivi definiti nel PEG o non si può prescindere dalla valutazione del nucleo?

Il conseguimento degli obiettivi dell'ente deve essere certificato dal "servizio di controllo interno" che non necessariamente si identifica con il nucleo di valutazione. Il regolamento degli uffici e dei servizi dell'ente, su tale problema, dovrebbe aver fornito una specifica disciplina che l'ente naturalmente è tenuto ad applicare. Sugeriamo, in ogni caso, molta cautela nel trarre conclusioni formalmente forse corrette, ma sostanzialmente "fiscali". Se, infatti, i compensi per produttività previsti dal contratto decentrato dell'ente non potessero essere corrisposti perché manca l'accertamento sul conseguimento degli obiettivi del PEG, non per questo l'ente sarebbe meno responsabile nei confronti dei lavoratori; anzi si potrebbero aggravare le responsabilità anche per il danno morale e materiale arrecato ingiustamente ai predetti lavoratori a causa di un colpevole inadempimento da parte dell'amministrazione che avrebbe dovuto da tempo istituire e organizzare il proprio servizio di controllo interno per la prioritaria tutela sia dei propri interessi istituzionali sia di quelli della intera collettività amministrata

37.4 Si richiede un chiarimento riguardo alla differenza sussistente tra il concetto di "produttività collettiva" e "produttività individuale".

Riteniamo che la produttività collettiva possa essere correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione anche di uno specifico finanziamento definito in sede di contrattazione decentrata. La contrattazione decentrata deve, naturalmente, stabilire anche i criteri per la valutazione, da parte dei dirigenti, dell'apporto dei singoli lavoratori al conseguimento del risultato complessivo. La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.

Sugeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

Ricordiamo infine che "produttività" deve intendersi quel risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto all'ordinario risultato derivante dalla ordinaria prestazione di lavoro

Art.43
Tredicesima mensilità

43.4 Come viene corrisposta la tredicesima considerando il periodo 1/1 – 31/1 nel quale 5 giorni lavorativi sono stati retribuiti al 90% per riduzione malattia così come previsto dal comma 7 del CCNL 5.10.2001?

- a) la 13' viene corrisposta nella misura di 26/31 di rateo mensile al 100% + 5/31 di rateo mensile al 90%;
- b) la 13' viene corrisposta nella misura di 26/365 di importo annuo al 100% + 5/365 di importo annuo al 90%;

E' sicuramente corretto , a nostro avviso, applicare l'ipotesi a) poiché non siamo in presenza di una frazione di mese, essendo quest'ultimo interamente lavorato anche se in parte con trattamento ridotto

Dichiarazione congiunta n.13

13.1 Abbiamo comandato un dipendente comunale al Ministero; il Ministero ci chiede di anticipare i pagamenti delle singole voci del trattamento economico, ivi compresa la indennità di amministrazione del comparto amministrazioni statali. E' corretto anticipare detto compenso dal momento che nel comune questa tipica voce di spesa non è prevista?

Nel caso illustrato riteniamo di poter affermare che l'indennità di comparto degli enti locali non può essere cumulata con la analoga indennità di amministrazione delle amministrazioni statali; tale posizione è coerente con i contenuti della dichiarazione congiunta n. 24 allegata al CCNL del 22.1.2004.

Nel caso di un comando di un dipendente di un ente locale verso una amministrazione statale, secondo criteri di ragionevolezza e di correttezza, siamo orientati a ritenere che possa essere seguito il seguente comportamento:

a) al lavoratore deve essere assicurata la continuità del pagamento della indennità di comparto istituita dal CCNL 22.1.2004, in considerazione della sua computabilità nella quota A della pensione, secondo le indicazioni dell'INPDAP; diversamente si procurerebbe un danno ingiusto al medesimo lavoratore, in caso di pensionamento;

b) la asserita disponibilità del Ministero interessato al rimborso del valore della indennità di amministrazione, dovrebbe essere intesa nel senso che detta disponibilità riguarda la differenza tra l'ammontare della indennità di amministrazione e l'ammontare della indennità di comparto; in tal modo si assicura il rispetto del principio del trattamento di miglior favore, senza ledere i diritti sulla determinazione della base di calcolo per il trattamento pensionistico.

Tenuto conto delle considerazioni esposte, non dovrebbe sussistere alcun problema pratico perché l'ente locale eroghi, come anticipazione, l'intero trattamento economico (come sopra illustrato) , sussistendo il formale impegno del Ministero al rimborso dell'intero importo (per tutte le voci retributive)..

