

QUESITI RELATIVI AL CCNL STIPULATO IN DATA 22.01.2004

I quesiti, in relazione all'argomento trattato, sono raggruppati per articolo. Saranno apportate periodiche integrazioni al presente documento, in relazione alle sollecitazioni che perverranno dagli enti interessati

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

2.1 Il pagamento degli arretrati contrattuali rientra tra gli adempimenti a carattere vincolato ed automatico che gli enti sono tenuti a porre in essere entro i 30 giorni successivi alla sottoscrizione definitiva del CCNL del 22.1.2004 ?

Si, in quanto tale pagamento si collega ad una mera operazione di calcolo, che esclude ogni ulteriore valutazione o attività discrezionale del datore di lavoro pubblico.

2.2 Bisogna ricalcolare la tredicesima mensilità, secondo la nuova disciplina dell'art 43 del CCNL del 22.01 2004, nei confronti del personale già cessato dal servizio nel corso del 2003?

Il riproporzionamento dell'indennità di posizione e di risultato per le posizioni organizzative a tempo parziale ha valenza retroattiva?

No. Le clausole contrattuali, e quindi anche quelle dell'art.11 e dell'art.23 del ccnl del 22.1. 2004, in conformità agli ormai consolidati principi generali in materia di contrattazione, non hanno efficacia retroattiva e, pertanto, producono i loro effetti solo dal giorno successivo alla definitiva sottoscrizione del CCNL. L'efficacia retroattiva è possibile solo nei casi in cui le medesime clausole contrattuali espressamente la prevedano, come avviene, ad esempio, per gli incrementi stipendiali.

2.3 L'amministrazione deve calcolare e pagare sugli arretrati da corrispondere anche gli interessi legali oppure su detti arretrati gli interessi non maturano?

Il CCNL non si occupa degli interessi legali. Sugeriamo di evitare ritardi ingiustificati nel pagamento delle nuove retribuzioni e dei relativi conguagli e di rispettare il periodo di 30 giorni stabilito dal CCNL.

Pagamenti ulteriormente ritardati, infatti, potrebbero creare le condizioni per l'insorgenza di una eventuale responsabilità dei datori di lavoro, non limitata al solo profilo degli interessi legali!

Art. 3

Conferma sistema relazioni sindacali

3.1 Tenuto conto della risposta al quesito n.37.1 un ente ha sospeso la liquidazione degli acconti mensili sulla produttività , specificando che verrà liquidata al termine del processo valutativo delle prestazioni e dei risultati. Le organizzazioni sindacali hanno diffidato l'Amministrazione che ha adottato una azione unilaterale, in contrasto con quanto previsto nel contratto decentrato, affermando che le clausole del CCDI devono essere comunque rispettate fino alla stipula di un nuovo CCDI e non possono essere unilateralmente disattese.

Il comportamento dell'Ente è da ritenersi corretto?

La questione può assumere, a livello locale, aspetti sicuramente conflittuali. Occorre, pertanto, procedere con cautela e molta trasparenza, anche nei confronti del sindacato. Siamo orientati a condividere il comportamento cautelativo adottato dall'ente che, per evitare responsabilità anche di ordine contabile, ha sospeso i pagamenti mensili della produttività in quanto in contrasto con le espresse previsioni del contratto nazionale.

Si tratterebbe, infatti, di clausole nulle per contrasto con le disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali, stante il preciso vincolo dell'art.40, comma 3, del D.Lgs.n. 165/2001.

Rileviamo, comunque, che i contratti decentrati, una volta sottoscritti, non possono essere "disapplicati" unilateralmente e in via definitiva da una parte negoziale.

La sospensione cautelativa da parte dell'Amministrazione, utile ed opportuna per evitare ulteriori e più gravose responsabilità; non può essere considerata definitiva o risolutiva del problema. Occorre sicuramente, secondo i principi di correttezza e buona fede, una informativa puntuale nei confronti delle OO.SS. e gli scenari ipotizzabili possono essere così riassunti:

- a) l'ente riconvoca i sindacati per modificare le clausole negoziali;
- b) ove non si addivenga ad una soluzione ragionevole, allora l'ente può impugnare il contratto decentrato davanti al giudice ordinario per far dichiarare la nullità della clausola del contratto decentrato;
- c) eventualmente l'Ente, ove si attivi ai sensi della precedente lett.b) al fine di tutelare la propria posizione, in considerazione della prevedibile durata non breve del giudizio di merito, potrebbe anche chiedere al giudice l'adozione di provvedimenti d'urgenza di carattere cautelare, ai sensi dell'art.700 c.p.c.

Art. 4

Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

4.1 In relazione alla composizione della delegazione trattante di parte pubblica, un componente di essa (ad es. il Segretario generale in qualità di presidente) può delegare, autonomamente, le funzioni assegnategli a tale titolo al responsabile di un servizio?

Siamo orientati ad escludere la ipotesi di delega delle funzioni di presidente della delegazione trattante di parte pubblica, in quanto spetta sempre alla Giunta la nomina dei componenti del presidente della delegazione stessa. Diversamente ritenendo, tale rilevante determinazione dell'organo di governo dell'ente verrebbe ad essere, sostanzialmente, svuotata di contenuti.

4.2 Il periodo di riferimento del contratto decentrato, stipulato nel 2004 in applicazione del CCNL 22.1.2004, è relativo agli anni 2002-2005 o 2004-2007?

Il periodo temporale di riferimento per i contratti decentrati deve essere identico a quello che caratterizza i contratti collettivi nazionali. Sarà pertanto formalmente riferito al quadriennio normativo 2002-2005 e al biennio economico 2002-2003.

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. 5

Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale

5.1 Le selezioni interne, per la progressione verticale, possono essere disciplinate in sede di contrattazione decentrata?

Le selezioni interne (o concorsi interni), ex art. 4 del CCNL del 31.3.1999, non sono oggetto di contrattazione decentrata. Spetta, esclusivamente ed autonomamente, al singolo ente disciplinare, previa concertazione, i relativi requisiti di partecipazione e i criteri di valutazione e selezione, secondo i principi generali di ragionevolezza, correttezza e buona fede.

5.2 E' possibile inserire fra i componenti della delegazione trattante di parte pubblica una figura esterna, specialistica, anche in forma associata con altri enti?

Un esperto esterno non può far parte della delegazione trattante di parte pubblica. Può, da esterno, solo fornire assistenza e consulenza alla stessa delegazione (senza, pertanto, assumere un ruolo di partecipazione attiva e diretta nel negoziato).

5.3 Un ente è capofila di altri 9 comuni per la gestione associata di alcuni servizi tra i quali quello di definire indirizzi uniformi per gli accordi integrativi a seguito della recente stipula del CCNL 2002-2005. Il tentativo, già avviato nel passato, era quello di giungere ad un accordo integrativo territoriale, ma il sopraggiunto art.5 del vigente Contratto – coinvolgendo solo enti con numero di dipendenti inferiori a 30 unità – di fatto preclude questo tipo di contrattazione per tre comuni dei dieci totali. I dubbi interpretativi al riguardo sono i seguenti:

1) la previsione dell'art.5 è vincolante oppure ha un valore solo ordinatorio e quindi superabile con l'accordo anche delle OO.SS. presenti sul territorio?

2) possono essere previste risorse aggiuntive per la contrattazione decentrata con finanziamento sui bilanci delle singoli enti?

Riteniamo che la previsione dell'art.5 relativamente ai 30 dipendenti debba essere ritenuta vincolante, ai fini della corretta procedura di contrattazione territoriale.

Le risorse aggiuntive decentrate, per la parte variabile, possono essere individuate dai singoli enti, perché siano rispettate le prescrizioni contrattuali in materia; al riguardo suggeriamo di prendere visione anche del contenuto dei quesiti specifici relativi all'art.31.

Art. 10

Valorizzazione delle alte professionalità

10.1 La disciplina delle posizioni organizzative non attinenti alla direzione di struttura, di cui all'art.8, comma 1, lett. b) e c.), del ccnl del 31.3.1999, continua ad applicarsi anche dopo l'introduzione delle alte professionalità di cui all'art.10 del ccnl del 22.1.2004?

Si. Infatti, espressamente, l'art.10, comma 1, del CCNL del 22.1.2004 stabilisce che gli incarichi di alta professionalità delle lett. b) e c) dell'art.8 del CCNL del 31.3.1999 sono conferiti nell'ambito della disciplina del citato art.8, comma 1, lett. b) e c). Quindi, l'art.10 non ha abrogato l'art. 8, ma ha solo inserito al suo interno le nuove regole concernenti la valorizzazione delle alte professionalità.

10.2 Il principio relativo alla adozione degli atti di diritto comune per la valorizzazione delle alte professionalità, di competenza dei dirigenti, trova applicazione anche con riferimento agli adempimenti per la applicazione della disciplina delle PO di cui alla lettera a) dell'art. 8, del CCNL 31.3.1999?

La risposta è sicuramente positiva. Tutta la attività di gestione e di applicazione delle discipline dei contratti collettivi di lavoro è di competenza della dirigenza, che vi provvede mediante decisioni adottate con i poteri e le capacità dei privati datori di lavoro, nel rispetto del vincolo posto dall'art. 5, comma 2, del D. Lgs.n.165 del 2001.

10.3 Ad un dipendente inquadrato in categoria D, con incarico di P.O. ai sensi della lett. a), dell'art.8 del CCNL 31.3.1999, può essere attribuito anche un incarico di alta professionalità, ai sensi dell'art.10, comma 2, lett. a), del CCNL del 22.1.2004, elevando la retribuzione di posizione a 16.000 euro?

La risposta è negativa. Gli incarichi di P.O. ai sensi della lett. a) dell'art.8 del CCNL 31.3.1999, erano e restano diversi e autonomi rispetto agli incarichi delle lett. b) e c) del medesimo articolo. Conseguentemente al personale già titolare di un

incarico ai sensi dell'art.8, lett. a) non possono essere attribuiti anche, e contemporaneamente, incarichi di alta professionalità, che, come è noto, si collocano proprio all'interno della generale disciplina dell'art.8, comma 1, lett. b) e c). Sugeriamo di prendere visione anche della relazione al CCNL pubblicata sul nostro sito.

10.4 In un ente con dirigenza è possibile il conferimento di un incarico di P.O. ad un dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale?

Negli enti con dirigenza, resta confermata la assoluta incompatibilità di un rapporto di lavoro_a tempo parziale con incarichi di P.O, con riferimento a tutte le diverse tipologie possibili.(lettere a), b) e c) dell'art.8 del CCNL 31.3.1999).

10.5 L'art.10 del CCNL del 22.1.2004 prevede che l'importo della retribuzione di posizione per le alte professionalità varia da un minimo di € 5.160,66 ad un massimo di € 16.000,00 ; si chiede di sapere se ai funzionari che già godevano di detta indennità nella misura massima di £.25.000.000 (oggi € 12.911,42), sia automaticamente attribuibile l'indennità di € 16.000,00, con la medesima decorrenza contrattuale dei benefici economici (01.01.2002).

L'art.10 non consente alcun automatismo (o retroattività) ma solo nuovi spazi di flessibilità nella "pesatura" delle posizioni organizzative, con esclusivo riferimento agli incarichi relativi alle alte professionalità . Il valore massimo di € 16.000, infatti, non è applicabile agli incarichi della lett. a) dell'art.8 del CCNL 31.3.1999 (incarichi dei servizi o delle strutture organizzative apicali!).

Per l'effettivo riconoscimento dei nuovi valori è necessario che l'ente proceda, ex novo, alla preventiva definizione di tutti gli aspetti della nuova disciplina indicati nell'art.10 del ccnl del 22 1.2004.

10.6 In un comune privo di figure dirigenziali è stato istituito un apposito "fondo" (distinto dalle risorse dell'art. 15 del CCNL del 1 .4.1999) per corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato dei responsabili dei servizi nominati dal Sindaco. Si formulano i seguenti quesiti:

1) le risorse corrispondenti allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, destinate a remunerare gli incarichi delle alte professionalità (art. 32, comma 7 e art. 10, comma 5 del CCNL del 22.1.2004) devono essere inserite tra le risorse decentrate stabili (art. 31, comma 2 del CCNL 22.1.2004) oppure tra quelle del "fondo" della retribuzione di posizione e di risultato delle P.O.?

2) l'incremento delle predette risorse decorre dell'anno in cui viene istituita la posizione di alta professionalità o si devono calcolare comunque a partire dall'anno 2003?

3) Se non si intende istituire una posizione di alta professionalità, si deve comunque integrare il "fondo" dello 0,20% del monte salari 2001?

In merito ai quesiti formulati si specifica quanto segue:

1) la disciplina dell'art. 17, comma 2 lett. c) del CCNL 1.4.1999, prevede chiaramente che gli enti privi di dirigenza, non sono tenuti alla "formale" costituzione di uno specifico " fondo" per la retribuzione di posizione e di risultato delle P.O.;

2) l'incremento dello 0,20% del monte salari 2001 (di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22.1.2004) non deve essere ricompreso né tra le risorse decentrate stabili né tra quelle variabili (non sono infatti citate nei commi 2 e 3 dell'art. 32); le stesse risorse sono state destinate dal CCNL alla remunerazione esclusiva degli incarichi di alta professionalità di cui all'art. 10, ed incrementano quelle già utilizzate dagli enti per analogo titolo;

3) nel caso l'ente non intenda istituire posizioni di responsabilità di alta professionalità, e di conseguenza, non affida i relativi incarichi, le ripetute risorse dello 0,20% non possono comunque , per ora, essere destinate ad altre finalità. Sugeriamo di calcolare e accantonare le risorse in questione, dall'anno 2003 compreso, convinti che il prossimo rinnovo contrattuale per il biennio 2004/05, fornirà utili chiarimenti sullo specifico problema.

Art. 11

Posizioni organizzative e tempo parziale

11.1 La possibilità di conferimento di incarichi di posizione organizzativa a dipendenti a tempo parziale, con relativo riproporzionamento anche della retribuzione di posizione, può avere valenza retroattiva?(aggiornato al 16/6/2004)

No. Le clausole contrattuali, e quindi anche quella dell'art. 11 del CCNL del 22.1. 2004, in conformità agli ormai consolidati principi generali in materia di contrattazione, non hanno efficacia retroattiva e pertanto producono i loro effetti solo dal giorno successivo alla definitiva sottoscrizione del CCNL. L'efficacia retroattiva è possibile solo nei casi in cui le medesime clausole contrattuali espressamente la prevedano, come avviene, ad esempio, per gli incrementi stipendiali.

Art. 13

Gestione delle risorse umane (nelle unioni di comuni)

13.1 Quali sono gli atti di gestione di competenza dell'unione di comuni, che questa può adottare nei confronti del personale ad essa assegnato in via temporanea ed a tempo parziale?

Gli atti di gestione indicati nel secondo periodo del comma 2, dell'art. 13, che riguardano, tra gli altri, i seguenti aspetti:
la articolazione e la distribuzione temporale dell'orario d'obbligo;
le eventuali tipologie di orario (turno) o di prestazioni (reperibilità)
tutte le causali del salario accessorio (produttività, responsabilità, rischio, disagio, maneggio valori, ecc).

13.2 L'incarico di P.O. affidato da una unione di comuni ad un proprio dipendente può essere remunerato fino ad un valore massimo di € 16.000 con oneri a carico dei bilanci degli enti aderenti? Lo stesso valore massimo di € 16.000 può essere riconosciuto ad un solo incarico affidato nell'ambito di un servizio in convenzione?

In entrambi i casi la presenza di un solo incarico affidato al lavoratore non consente di applicare la più favorevole disciplina degli art.li 13 e 14 sulla elevazione del valore massimo del compenso fino a 16.000 €.

Infatti, sia l'art. 13, comma 6, che l'art. 14, commi 5 e 7, prevedono chiaramente che tale valore massimo "complessivo" può essere riconosciuto solo in presenza di due incarichi diversi e distinti; l'uno attribuito dall'ente di appartenenza e l'altro dall'Unione o nell'ambito del servizio in convenzione.

Il contratto, infatti, ha ritenuto che solo la coesistenza di due incarichi diversi e distinti può creare oggettivamente una condizione di maggiore gravosità del lavoratore, utilizzato su due diverse e distinte posizioni di lavoro (o sedi), rispetto a quella del lavoratore che fruisce di un solo incarico.

Art. 14

Personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione

14.1 Un comune, insieme ad altri due comuni limitrofi, intende costituire un Corpo unico della polizia municipale, demandando la Gestione del Servizio alla Comunità montana.

Il personale di polizia municipale, dipendente dei rispettivi comuni, verrebbe assegnato alla Comunità montana. Per uniformare i trattamenti economici, è possibile prevedere la costituzione di un unico fondo per il salario accessorio, per le progressioni orizzontali, per la produttività, ecc, mediante il trasferimento di risorse dai comuni convenzionati alla Comunità montana?

Riteniamo utile e praticabile la costituzione di risorse decentrate specifiche, presso la Comunità montana, per i soli compensi tipici del salario accessorio.

Le progressioni orizzontali devono essere, invece, disciplinate e realizzate dai singoli comuni nella loro veste di effettivi datori di lavoro.

14.2 In relazione alla disciplina dell'art.14 del CCNL 22.1.2004, si può continuare a conferire ad un dipendente di altro comune un incarico (a scavalco), ai sensi dell'art.53 del D.L.gs. n.165/2001, per la sostituzione del responsabile dell'U.T.C. e, soprattutto, allo stesso è possibile attribuire le funzioni dirigenziali?

A nostro giudizio, l'incarico ex art.53 del D.Lgs.n.165/2001 rientra solo tra le consulenze o le collaborazioni esterne (art.110, c.6 del TUEL); non può, pertanto, legittimare anche il conferimento di poteri decisionali o dirigenziali. Sugeriamo di applicare, con urgenza, la nuova disciplina dell'art.14.

14.3 L'incarico di P.O. affidato da una unione di Comuni ad un proprio dipendente può essere remunerato fino ad un valore massimo di € 16.000 con oneri a carico dei bilanci degli enti aderenti? Lo stesso valore massimo di € 16.000 può essere riconosciuto ad un solo incarico affidato nell'ambito di un servizio in convenzione?

In entrambi i casi la presenza di un solo incarico affidato al lavoratore non consente di applicare la più favorevole disciplina degli art.li 13 e 14 sulla elevazione del valore massimo del compenso fino a 16.000 €.

Infatti, sia l'art. 13, comma 6, che l'art. 14, commi 5 e 7, prevedono chiaramente che tale valore massimo "complessivo" può essere riconosciuto solo in presenza di due incarichi diversi e distinti; l'uno attribuito dall'ente di appartenenza e l'altro dall'Unione o nell'ambito del servizio in convenzione.

Il contratto, infatti, ha ritenuto che solo la coesistenza di due incarichi diversi e distinti può creare oggettivamente una condizione di maggiore gravosità del lavoratore, utilizzato su due diverse e distinte posizioni di lavoro (o sedi), rispetto a quella del lavoratore che fruisce di un solo incarico.

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.15

Posizioni organizzative apicali

15.1 Il regolamento di un comune privo di dirigenza prevede la istituzione dei Settori, come strutture apicali; lo stesso regolamento consente che le funzioni dirigenziali ex art. 107 del TUEL possono essere attribuite solo ad alcuni capi-settore, i settori con responsabile privo di funzioni dirigenziali è inserito funzionalmente in altro settore al cui responsabile sono attribuite le funzioni gestionali dirigenziali.

Secondo l'art. 15 del CCNL 22.1.2004 la posizione organizzativa deve essere riconosciuta a tutti i Capi - settore, con relativa attribuzione della retribuzione e del risultato?

Le scelte organizzative degli enti sono sicuramente autonome ma devono sempre essere caratterizzate da principi di ragionevolezza per assicurare la corretta funzionalità delle strutture per il conseguimento del massimo livello di soddisfacimento delle competenze istituzionali.

La situazione esposta nel quesito, ci sembra invece del tutto arbitraria con il rischio di creare confusione e conflitto sia tra i soggetti interni interessati sia nei rapporti tra gli utenti esterni all'ente.

E' evidente, comunque, che nel caso in cui un capo - settore, non abbia anche l'affidamento dei poteri dirigenziali, in quanto la sua struttura è inserita in altro settore il cui responsabile ha tutti i poteri decisionali, non può trovare applicazione la disciplina della retribuzione di posizione e di risultato delle P.O.

Capo III

Disposizioni per l'area di vigilanza e della polizia locale

Premessa.1 Alla luce del contratto siglato il 22.01.2004, nella parte in cui si sottolinea l'autonomia organizzativa dei corpi e dei servizi di polizia_locale e la loro diretta dipendenza funzionale dal Sindaco, è "automatica" la creazione di una terza posizione organizzativa per il servizio di polizia municipale?

E' evidente che non può esistere alcun automatismo, (o obbligo contrattuale) rispetto alla necessaria tutela della autonomia organizzativa degli enti, costituzionalmente rafforzata dopo le modifiche introdotte al Titolo V Cost.

Art. 17

Prestazioni assistenziali e previdenziali

17.1 Quanto disposto dall'art.17 del CCNL del 22.01.2004 esaurisce le possibilità di utilizzo delle risorse di cui all'art.208, comm2 2, lett. a) e 4, C.d.S o è possibile ipotizzarne altre (ad esempio, incentivi economici al personale di vigilanza)?.

L'art. 17 esaurisce completamente tutte le possibilità di utilizzo delle risorse ex art.208 C.d.S, in quanto lo stesso articolo non prevede e non consente ulteriori destinazioni (come incentivazioni o compensi per produttività del personale)

17.2 E' possibile l'incremento delle risorse destinate alla produttività del personale della vigilanza, attraverso l'utilizzazione dei proventi dell'art.208 C.d.S.?

E' stata sempre esclusa (dall'ARAN, dall'ANCI e dal Ministero dell'Economia) la legittimità dell'utilizzo dei proventi contravvenzionali (ex art.208 C.d.S) per finalità di incentivazione del personale delle polizie municipali.

Tale esclusione deve essere ulteriormente ribadita, e con ancora maggiore forza, dopo la espressa formalizzazione dell'art. 17 del CCNL 22.1.2004.

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. 20

Assenze per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario

20.1 Le assenze per l'espletamento delle funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario, comportano sempre e soltanto la necessità del dipendente interessato di fruire a tal fine di permessi non retribuiti, con gli effetti previsti dal comma 2 dell'art. 20?

E' evidente che gli effetti previsti dal comma 2 dell'art. 20 sono strettamente correlati al solo caso in cui il lavoratore utilizzi l'istituto dei permessi non retribuiti, con conseguenti effetti negativi sia per la maturazione della anzianità di servizio che degli altri istituti contrattuali (ferie, tredicesima, ecc.)

E' altrettanto evidente che il CCNL non esclude la possibilità di poter dare corretta applicazione ad altre forme di gestione delle prestazioni d'obbligo correlate al rapporto di lavoro, utilizzando istituti previsti da altre e diverse disposizioni contrattuali.

Possiamo ipotizzare, ad esempio, la fruizione di permessi retribuiti con obbligo di recupero, oppure un adattamento dell'orario d'obbligo in modo da conciliare ragionevolmente la tutela delle esigenze di servizio e le finalità pubbliche dell'incarico ricoperto.

Rileviamo, infine, che l'ente di appartenenza, e per esso il competente dirigente, nel momento in cui ha espresso il parere favorevole alla accettazione e all'espletamento dell'incarico, ha dovuto tener presente, necessariamente, che il lavoratore interessato avrebbe successivamente evidenziato la necessità di fruire di adeguati periodi di assenza, secondo il carico degli impegni derivanti dalla funzione espletata (sulla base della preventiva autorizzazione).

E' del tutto evidente, quindi, che un dirigente normalmente previdente avrà valutato queste esigenze al momento della autorizzazione ritenendole, in via preventiva, compatibili per le esigenze organizzative del servizio.

Per queste considerazioni riteniamo che elementari principi di ragionevolezza, correttezza e buona fede debbano creare un rapporto molto collaborativo tra i datori di lavoro e i lavoratori investiti delle funzioni in esame, tale in ogni caso da evitare atteggiamenti formalmente (ed inutilmente) fiscali nei confronti dei medesimi lavoratori.

A nostro avviso, pertanto, il ricorso ai permessi non retribuiti dovrebbe essere considerato come ultima risorsa nella accertata impossibilità di altre e meno penalizzanti soluzioni.

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 simili.

Art. 29

Stipendio tabellare

29.1 L'assegno ad personam già attribuito ai dipendenti che hanno beneficiato di progressioni verticali a decorrere dall'anno 2003, calcolato sulla differenza della posizione economica di provenienza (ad esempio: C4) e la posizione iniziale della categoria superiore (ad esempio:D1) deve essere rideterminato sulla base dei nuovi stipendi tabellari, derivanti anche dal conglobamento della I.I.S. dal gennaio 2003?

L'assegno personale riconosciuto al personale che ha beneficiato di una progressione verticale, secondo l'esempio citato nel quesito, e già in godimento, alla data del 22 gennaio 2004, resta disciplinato dalla regola speciale prevista dall'art. 15, comma 2, del CCNL 31.3.1999. Detto assegno, pertanto, legittimamente attribuito, prima della sottoscrizione del nuovo CCNL, può essere riassorbito solo a seguito di una ulteriore progressione economica orizzontale nella categoria superiore acquisita per progressione verticale.

E' evidente che nel caso di progressioni verticali formalizzate dal 23 gennaio 2004, anche se con decorrenza gennaio 2003, l'importo del predetto assegno dovrà essere determinato attraverso il confronto dei nuovi valori stipendiali previsti nella tabella C allegata al CCNL. E' altrettanto chiaro che, a seguito del conglobamento della IIS, l'importo dell'assegno in parola sarà notevolmente inferiore.

29.2 Il maggior incremento stipendiale attribuito ad un dipendente collocato in posizione economica C 3, pari a € 3,98 mensili (47,76 euro annui per 12 mensilità oppure 51,74 per 13 mensilità),dovrà essere finanziato con oneri a carico del bilancio dell'Ente o dovrà essere finanziato con le risorse decentrate, decurtando di fatto gli altri istituti tra i quali la produttività collettiva?

Per il personale in servizio alla data del 22.1.2004, il maggior incremento stipendiale collegato alle posizioni economiche già acquisite dal lavoratore alla medesima data, sono a carico del bilancio dell'ente.

29.3 Per le istanze di riconoscimento dei benefici di cui all'art. 50 del CCNL del 14.9.2000 (invalidità per causa di servizio) ,interventute successivamente all'entrata in vigore del CCNL del 22.1.04, è corretto applicare la percentuale collegata al tipo di invalidità alla nozione di stipendio tabellare, così come delineata dall'art.29, comma 3, del citato CCNL del 22.1.2004?

Riteniamo, nel caso esposto, corretto e coerente con la nuova disciplina del CCNL 22.1.2004 , il calcolo del beneficio, per gli invalidi per servizio, nel valore del trattamento tabellare comprensivo del conglobamento della I.I.S., così come rideterminato dal 1.1.2003 dalla tabella b allegata allo stesso CCNL 22.1.2004.

29.4 Nel caso di pagamenti arretrati a personale dipendente inquadrato nella categoria C2 fino al 1.7.2002 e che poi, a seguito di progressione orizzontale, è passato nella categoria C3, per l'anno 2002 gli arretrati vanno calcolati come C3 o bisogna suddividere i due periodi?

Riteniamo che debbano essere considerati separatamente i due periodi, in quanto i valori da conguagliare sono diversi

29.5 Un ente ha effettuato n. 2 progressioni orizzontali con decorrenza 1.1.1999 e 1.1.2000, determinandone il costo a carico delle risorse decentrate in ragione degli incrementi previsti dal CCNL 1.4.99 allora vigente (es. costo di una progressione da C1 a C3 pari a € 70,11 mensili oltre 13^)

In seguito all'applicazione dei CCNL del 5.10.01 e del 22.1.04 il costo di progressione orizzontale del dipendente in C3 è stato rivalutato rispettivamente di € 6.71 e di € 3.98 mensili oltre 13^.

Si formulano i seguenti quesiti:

1. **L'importo da portare oggi in deduzione delle risorse decentrate è quello iniziale di € 70.11, considerato che l'art. 29 del CCNL 22.1.2004 e la dichiarazione congiunta n. 14 sembrano stabilire che gli incrementi rispetto alla posizione iniziale (€ 6.71 e € 3.98) sono a carico del bilancio?**

2. **Il fondo di cui all'art. 17, comma 2 lett. b) CCNL 1.4.99 è composto dal costo iniziale di progressione orizzontale (€ 70.11), con risorse prelevate dal fondo, e dai successivi adeguamenti (€ 6.71 ed € 3.98) con risorse prelevate dal bilancio dell'ente?**

3. Quando il dipendente cessa dal servizio libera a favore del fondo il solo costo iniziale (€ 70.11) o anche le successive rivalutazioni (€ 6.71 ed € 3.98)?

La estrema chiarezza dei quesiti, ci consente una altrettanto chiara e sintetica risposta.

In merito ai primi due quesiti la risposta è affermativa , per quanto attiene al terzo specificiamo che alle risorse decentrate stabili affluiranno sia il costo iniziale sia le successive rivalutazioni, (a carico dei bilanci) derivanti dagli incrementi contrattuali.

Art. 30 Effetti dei nuovi stipendi

30.1 Le competenze per lavoro straordinario riliquidate a seguito della applicazione degli incrementi stipendiali derivanti dall'entrata in vigore del nuovo CCNL, con quali risorse devono essere finanziate?

Devono essere imputate al fondo del lavoro straordinario previsto dall'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.

Art. 31 Disciplina delle risorse decentrate

31.1 Per lo svolgimento di nuove attività o di nuovi servizi, come può l'ente individuare corrette forme di incremento delle risorse decentrate variabili?

Riteniamo che possa trovare applicazione la disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999.

Occorre, naturalmente, e in via preventiva, predisporre un chiaro progetto da parte dell'ente che individui gli obiettivi di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi i cui effettivi risultati devono essere accertati a consuntivo

31.2 Le risorse decentrate stabili, calcolate per l'anno 2004, subiscono variazioni annuali, in aumento e in diminuzione, a seguito, rispettivamente, dei recuperi dei valori delle progressioni economiche del personale cessato e dei prelievi per finanziare di nuove progressioni orizzontali?

Certamente! L'importo delle risorse stabili determinato per l'anno 2004, con riferimento alle quantità dell'anno 2003, previa detrazione degli importi già utilizzati per finalità stabili (tra cui le progressioni orizzontali sino all'anno 2003 compreso), può subire:

successivi incrementi, per effetto della riacquisizione degli importi già fruiti per progressione orizzontale dal personale cessato dal servizio o passato in categoria superiore per progressione verticale nonché per effetto dei recuperi della RIA, degli assegni ad personam e delle quote della indennità di comparto prelevate a carico delle medesime risorse stabili;

successivi decrementi, per il finanziamento di ulteriori progressioni economiche orizzontali o per implementare, solo per gli enti con dirigenza, il fondo della retribuzione di posizione e di risultato delle PO.

31.3 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, proprio 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)

31.4 Si chiede di fornire chiarimenti in ordine alla possibilità di integrare le risorse decentrate variabili con risorse conseguenti al potenziamento dei servizi o alla attivazione di nuovi.

In proposito, occorre dare corretta applicazione all'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999; suggeriamo il seguente percorso "virtuoso":

- elaborazione di un progetto di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi istituzionali, con la individuazione degli obiettivi e dei relativi elementi di verifica;
- individuazione, in sede di approvazione del bilancio, delle risorse (ragionevoli) destinate al finanziare gli incentivi del personale; può essere utile, per la quantificazione, tener presente la prevista percentuale di incremento dei servizi;
- accertamento, a consuntivo, dell'effettivo conseguimento dei risultati preventivati;
- erogazione degli incentivi, con i criteri definiti dal contratto decentrato.

31.5 Le risorse decentrate stabili possono essere decurtate, secondo le previsioni dei bilanci annuali?

Le risorse decentrate stabili non possono essere ridotte per volontà unilaterale dell'ente.

Occorre tener anche conto che gran parte dei relativi finanziamenti derivano da precise disposizioni dei contratti collettivi che si sono succeduti nel tempo.

Le stesse risorse, naturalmente, subiranno progressive riduzioni per effetto di nuove destinazioni (per le progressioni economiche) o progressivi nuovi incrementi, in applicazione delle specifiche fonti di finanziamento; (recupero RIA, recupero progressioni del personale cessato, ecc).

31.6 Quale delle due ipotesi deve ritenersi corretta per la esatta quantificazione delle risorse destinate al pagamento delle progressioni orizzontali dei singoli lavoratori?

Ipotesi A: rivalutazione di tutte le progressioni economiche, prendendo a riferimento i valori delle singole posizioni secondo le nuove tabelle allegate al ccnl del 22.1.2004

Ipotesi B: costo storico cristallizzato, comprensivo della tredicesima mensilità, sulla base dei valori delle progressioni vigenti nell'anno di decorrenza dei relativi benefici.

E' del tutto evidente che solo la seconda ipotesi di calcolo può essere considerata corretta. Diversamente si avrebbe un incremento dei costi del tutto irragionevole ed ingiustificato.

Ricordiamo che le progressioni dell'anno 2001 e dell'anno 2003, intervenute prima della sottoscrizione dei relativi ccnl, hanno beneficiato anche di un parziale incremento a carico dei bilanci.

Sulle modalità di finanziamento degli oneri, richiamiamo anche il contenuto della dichiarazione congiunta n. 14.

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^a e 2^a q. f., collocato nella ex 3^a 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^a e 2^a q. f. nonchè 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^a 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 decisori.

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. 32

Incrementi delle risorse decentrate

32.1 Gli incrementi dello 0,62% e dello 0,50% del monte salari 2001 devono essere effettuati ogni anno, a decorrere dal 2003 (ad esempio: 0,62%+0,62%, ecc.), ovvero una volta sola?

Gli incrementi dello 0,62% e dello 0,50% devono essere calcolati una sola volta per l'anno 2003 e i relativi importi restano confermati, senza successive rivalutazioni o operazioni di ricalcolo, anche per gli anni successivi.

32.2 Le RSU hanno chiesto di rideterminare le risorse decentrate stabili, prevedendo: a) per l'esercizio 2002, l'incremento dell'1,1% del monte salari, secondo le previsioni del contratto scaduto; b) per l'esercizio 2003, ancora un ulteriore incremento dell'1,1% in aggiunta all'incremento dello 0,62% previsto dal nuovo contratto e così pure per il fondo 2004 (1,1% + 0,62%); è corretta tale impostazione?

L'incremento dell'1,1% decorre dal 2001 con un valore annuo unico che resta confermato (nello stesso importo) per l'anno 2002 e anche per gli anni successivi, ai sensi dell'art 4, comma 1, del CCNL del 5.10.2001. L'incremento dello 0,62% rappresenta un nuovo e diverso momento obbligatorio di incremento (con un importo stabile e invariato tutti gli anni successivi) delle risorse decentrate stabili; esso decorre dal 2003 e si aggiunge all'importo dell'1.1%.

32.3 L'art.32, comma 1, del CCNL 22.01.2004 prevede che 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. Il comma 2 del medesimo articolo prevede che gli enti incrementino 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 dello stesso art.32.

Un comune ha provveduto ad effettuare il ricalcolo del fondo 2003, con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2, del CCNL 22.1.2004 (si tratta dello 0,62% + lo 0,50%). Successivamente è stato costituito il fondo 2004, con l'inserimento delle percentuali di cui sopra. Ad esempio:

- Fondo 2003, comprensivo dello 0,62% m.s. 2001 e dello 0,50% m.s. 2001, pari ad euro 140.000,00;
- Fondo 2004 = euro 140.000,00+0,62% m.s. 2001, + 0,50% m.s. 2001.

Si chiede se è corretta l'applicazione dello 0,62% e dello 0,50% m.s. 2001 per il 2003 ed anche per il 2004, oppure se l'applicazione delle due percentuali va effettuata solo per il primo anno (2003), anche se il CCNL specifica dall'anno 2003.

E' del tutto irragionevole (e provocatorio) ipotizzare un incremento contrattuale che di anno in anno si ricalcola e si aggiunge a quello precedente (0,62+0,62,). Se tale criterio fosse stato applicato nel passato (ad esempio per l'incremento dell'1,1% del CCNL 5.10.2001) sussisterebbero gravi responsabilità per danno erariale.

32.4 Alla luce di quanto disposto dall'art. 32, comma 9, il personale inquadrato in posizione B1 alla data dell'1.4.1999 e che ha conseguito la progressione orizzontale per l'anno 1999 in B2 e per l'anno 2002 in B3, ha diritto alla indennità di € 64,56 annue lorde di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996?

Risposta positiva

Il compenso spetta anche in caso di ulteriori progressioni economiche; cessa solo in occasione di una eventuale progressione verticale del personale verso profili per i quali è previsto l'accesso dall'esterno nella posizione economica in B 3.

32.5 Un ente deve ancora aprire la fase della contrattazione decentrata per l'anno 2003 ed intende utilizzare la possibilità di incremento delle risorse a carico del bilancio utilizzando l'art. 5 del CCNL 5.10.2001; è ancora possibile?

La risposta è decisamente negativa: dal 23 gennaio 2004 non è più consentito dare applicazione all'art. 5 (i cosiddetti parametri virtuosi) del CCNL del 2001, neanche con riferimento all'anno 2003.

Si porrebbe in essere un comportamento gravemente scorretto, suscettibile di creare altrettanto gravi condizioni di responsabilità per danno erariale.

Sono salvaguardati soltanto gli effetti economici dei contratti decentrati legittimamente sottoscritti in materia nell'anno 2003 (Consigliamo di consultare anche la relazione illustrativa)

32.6 L'indennità specifica di cui all'art.4, c.3, del CCNL 16.7 1996, spettante al personale collocato in categorie A e B, posizione economica B1, è da intendersi assegno personale a carattere continuativo e non riassorbibile, e quindi rientrante nell'art.52, c.2, lett.C., delle Code Contrattuali del 14.9.2000?

Riteniamo che la "indennità specifica di (ex) lire 125.000, prevista dall'art.4, c.3, del ccnl del 16.7.1996, sia da ricomprendere nell'ambito della nozione di retribuzione di cui all'art.52, lett. d) del ccnl del 14.9.2000, in quanto nella stessa nozione sono inserite espressamente proprio le "indennità contrattuali".

Nella lett.c) del medesimo art.52, possono essere ricompresi, tra l'altro, gli assegni personali non riassorbibili, che hanno natura ben diversa dalle "indennità contrattuali"

32.7 Ai fini della quantificazione della indennità di mancato preavviso, oltre le voci fisse (Stipendio base, Progressione Economica Orizzontale, Indennità Integrativa Speciale, Salario di anzianità), deve essere ricompresa anche l'indennità specifica confermata dall'art.32, comma 9, del CCNL del 22.1.2004?

Ai fini della quantificazione della suddetta indennità, secondo la disciplina dell'art.39, c.9 del CCNL del 6.7.95, oltre la retribuzione fissa ,devono essere prese in considerazione le stesse voci del trattamento economico accessorio riconosciute in caso di malattia superiore a 15 giorni e, quindi, anche la indennità specifica di cui all'art.32, comma 9, del CCNL del 22.1.2004.

32.8 In un comune privo di figure dirigenziali è stato istituito un apposito "fondo" (distinto dalle risorse dell'art. 15 del CCNL del 1 .4.1999) per corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato dei responsabili dei servizi nominati dal Sindaco. Si formulano i seguenti quesiti:

1) le risorse corrispondenti allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, destinate a remunerare gli incarichi delle alte professionalità (art. 32, comma 7 e art. 10, comma 5 del CCNL del 22.1.2004) devono essere inserite tra le risorse decentrate stabili (art. 31, comma 2 del CCNL 22.1.2004) oppure tra quelle del "fondo" della retribuzione di posizione e di risultato delle P.O.?

2) l'incremento delle predette risorse decorre dell'anno in cui viene istituita la posizione di alta professionalità o si devono calcolare comunque a partire dall'anno 2003?

3) Se non si intende istituire una posizione di alta professionalità, si deve comunque integrare il "fondo" dello 0,20% del monte salari 2001?

In merito ai quesiti formulati si specifica quanto segue:

1) la disciplina dell'art. 17, comma 2 lett. c) del CCNL 1.4.1999, prevede chiaramente che gli enti privi di dirigenza, non sono tenuti alla "formale" costituzione di uno specifico " fondo" per la retribuzione di posizione e di risultato delle P.O.;

2) l'incremento dello 0,20% del monte salari 2001 (di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22.1.2004) non deve essere ricompreso né tra le risorse decentrate stabili né tra quelle variabili (non sono infatti citate nei commi 2 e 3 dell'art. 32); le stesse risorse sono state destinate dal CCNL alla remunerazione esclusiva degli incarichi di alta professionalità di cui all'art. 10, ed incrementano quelle già utilizzate dagli enti per analogo titolo;

3) nel caso l'ente non intenda istituire posizioni di responsabilità di alta professionalità e di conseguenza, non affida i relativi incarichi, le ripetute risorse dello 0,20% non possono comunque , per ora, essere destinate ad altre finalità. Sugeriamo di calcolare e accantonare le risorse in questione, dall'anno 2003 compreso, convinti che il prossimo rinnovo contrattuale per il biennio 2004/05, fornirà utili chiarimenti sullo specifico problema.

32.9 Le risorse decentrate stabili possono essere utilizzate solo per finanziare istituti economici stabili come le progressioni orizzontali?

Gli istituti economici stabili (progressioni orizzontali, posizioni organizzative, indennità di comparto) devono essere finanziati solo con risorse decentrate stabili. Tutti gli altri istituti del salario accessorio possono essere finanziati anche con risorse decentrate stabili (oltre che con quelle variabili) ove sussista la relativa disponibilità.

Art. 33

Istituzione e disciplina della indennità di comparto

33.1 L'indennità di comparto, di cui all'art.33 del CCNL 22.1.2004, deve essere assoggettata al contributo pensionistico C.P.D.E.L. ed al contributo per T.F.R.?

L'INPDAP, con circolare n. 15 dell'1.4.2004, ha affermato che l'indennità di comparto è utile per il calcolo della quota A di pensione. La stessa indennità, al momento, non è utile per il calcolo del TFR; restano, infatti, confermate le sole voci retributive elencate nell'art. 49 del CCNL del 14.9.2000

33.2 L'indennità di comparto rientra nel calcolo del turno?

L'indennità di comparto non rientra nella base di calcolo della indennità di turno. Per sua natura può essere ricompresa solo nella nozione di retribuzione globale di fatto, di cui all'art. 52, comma 2, lett. d) del CCNL del 14.9.2000.

33.3 L'indennità di comparto è utile per il calcolo del T.F.S.? deve essere assoggettata o meno al relativo contributo TFS?

L'INPDAP, con la circolare n. 14 del 27 febbraio 2004, afferma che l'indennità di comparto non è utile per il calcolo del trattamento di fine servizio e per il calcolo del T.F.R.

33.4 L'indennità di comparto in quale nozione di retribuzione deve essere ricompresa? Può essere utile per determinare i compensi per lavoro straordinario o per il turno?

L'indennità di comparto rientra certamente nella nozione di retribuzione, di cui all'art. 52, comma 2, lett. d), del CCNL 14.9.2000 (retribuzione globale di fatto).

Pertanto, non è utile come base di calcolo del lavoro straordinario, del turno e di tutti gli altri compensi accessori. Può acquistare rilievo solo ai fini della determinazione del compenso per lavoro aggiuntivo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale.

33.5 A un dipendente della categoria C, posizione economica C 4, cui siano state affidate le mansioni superiori della categoria D, quale importo della indennità di comparto deve essere corrisposto?

Spetta certamente l'indennità di comparto prevista per la categoria C; infatti, ai lavoratori ai quali siano state conferite formalmente mansioni superiori compete solo il differenziale retributivo calcolato raffrontando il trattamento stipendiale iniziale della categoria superiore rispetto a quello iniziale della categoria di appartenenza .

33.6 Il ccnl del 22.1.2004, all'art.33, comma .4, lett. c), stabilisce che: "con decorrenza 31.12.2003, ed a valere per l'anno 2004, l'importo dell'indennità di comparto è corrisposto nei valori indicati nella colonna 4 della ripetuta tabella D...". La decorrenza del 31.12.2003 ed a valere per l'anno 2004 significa che i valori indicati nella tabella D colonna 4, allegata al contratto vanno attribuiti dall'1.1.2004?

La risposta è senza dubbio affermativa; il ccnl ha utilizzato in più occasioni la data del 31.12.2003, solo per un formale rispetto al vincolo del biennio economico 2002-2003; gli effetti concreti, anche in questo caso, decorrono solo dal gennaio 2004.

33.7 L'indennità di comparto deve essere inserita nella base di calcolo del compenso per ferie non godute?

La risposta è negativa, per le motivazioni illustrate nei quesiti precedenti

33.8 L'indennità di comparto deve essere corrisposta anche al personale assunto ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs.n.267/2000 (staff del sindaco), che percepisce un unico ed onnicomprensivo trattamento economico accessorio?

Siamo orientati per un risposta positiva, in considerazione del carattere di generalità della indennità di comparto.

33.9 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).

33.10 Un lavoratore comandato presso il Ministero della giustizia percepisce l'indennità di amministrazione del comparto ministeri. Deve essere corrisposta anche la indennità di comparto del contratto delle autonomie locali?

Riteniamo che le due indennità, identiche nella disciplina contrattuale, non possano cumularsi.

Questo criterio è anche coerente con il contenuto della dichiarazione congiunta n. 24 allegata al CCNL del 22.1.2004.

Può essere confermata la percezione della indennità di amministrazione, di importo più elevato.

33.11 In caso di assunzione di un lavoratore per mobilità da altro ente, la indennità di comparto come viene finanziata?

Riteniamo che debba essere applicato il criterio indicato nel comma 5 dell'art. 33.

Se il posto che viene ricoperto per mobilità era occupato da un lavoratore che aveva fruito del finanziamento della indennità di comparto a carico delle risorse decentrate stabili (per le quote del gennaio 2003 e del gennaio 2004), le medesime risorse decentrate stabili saranno riutilizzate anche per il nuovo assunto. La quota del gennaio 2002 resta sempre a carico dei bilanci.

33.12 Ai fini della quantificazione della indennità di mancato preavviso, oltre le voci fisse (Stipendio base, Progressione Economica Orizzontale, Indennità Integrativa Speciale, Salario di anzianità), deve essere ricompresa anche l'indennità di Comparto prevista dall'art.33 del CCNL del 22.1.2004?

Ai fini della quantificazione della suddetta indennità, oltre la retribuzione fissa devono essere prese in considerazione le stesse voci del trattamento economico accessorio riconosciute in caso di malattia superiore a 15 giorni e, quindi, anche la indennità di comparto prevista dall'art.33 del CCNL del 22.1.2004.

33.13 L'indennità di comparto rientra nella base di calcolo per la determinazione della trattenuta in caso di sciopero?

La base di calcolo per la trattenuta (sia oraria che giornaliera) in caso di sciopero è individuata all'art.52, comma 2, lett.c) del CCNL del 14.9.2000 secondo quanto disposto dall'art.44 dello stesso contratto. Pertanto riteniamo che sia esclusa la indennità di comparto che rientra nella nozione di retribuzione di cui alla lett.d) dell'art.52, comma 2, del CCNL suddetto.

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. 34

Finanziamento delle progressioni orizzontali

34.1 Per alcune Amministrazioni risulta indispensabile conoscere l'importo della progressione orizzontale. Sulla busta paga è da ritenersi corretto lo scorporo della retribuzione tabellare (di cui alla tabella B allegata al ccnl) in due distinte voci: stipendio tabellare e progressione orizzontale?

Si. Riteniamo che sia assolutamente indispensabile individuare, come voce autonoma del trattamento economico dei lavoratori, gli importi in godimento a titolo di progressione economica; un tale adempimento doveva essere attuato anche secondo la previgente disciplina contrattuale che prescriveva, e prescrive ancora, che deve essere istituito un fondo speciale. Mediante la individuazione come voce autonoma retributiva, sarà più semplice corrispondere gli incrementi collegati proprio alla posizione economica acquisita, e , al momento della cessazione dal servizio o di passaggio a categoria superiore, sarà altrettanto semplice disporre la immediata riacquisizione degli stessi importi nelle disponibilità delle risorse decentrate stabili.

34.2 Le progressioni orizzontali relative all'anno 2003 possono essere effettuate senza il vincolo del costo medio, disapplicato dal nuovo ccnl?

La risposta è negativa. Il vincolo del costo medio è stato certamente disapplicato dall'art. 34, comma 5, ma la relativa efficacia decorre solo dal 23 gennaio 2004 e, quindi, non può essere retroattiva. Pertanto le progressioni orizzontali dell'anno 2003 devono ancora rispettare il predetto vincolo del costo medio.

34.3 Il maggior incremento stipendiale attribuito al dipendente in posizione C3, pari a € 3,98 mensili (47,76 annui per 12 mensilità oppure 51,74 per 13 mensilità), dovrà essere finanziato con oneri a carico del bilancio dell'Ente o dovrà essere finanziato con le risorse decentrate decurtando di fatto gli altri istituti tra i quali la produttività collettiva?

Per il solo personale in servizio alla data del 22.1.2004, (o che sia stato in servizio nel periodo decorrente dal gennaio 2002 al 22 gennaio 2004) il maggior incremento stipendiale collegato alle posizioni economiche già acquisite alla medesima data, sono a carico del bilancio dell'ente.

34.4 In caso di riclassificazione giuridica in B3 o in D3, a seguito di progressione verticale, i dipendenti prima inquadrati giuridicamente in B1 e D1, perdono la eventuale posizione economica precedentemente acquisita per progressione orizzontale in B4 o in D4?

In questo caso trova sempre applicazione la particolare disciplina di tutela prevista dall'art. 15, comma 2, del ccnl del 31.3.1999.

Il lavoratore in B4, riclassificato in B3 giuridico, "riconsegna" alle risorse decentrate stabili l'importo delle progressioni economiche corrispondenti alle posizioni B2 e B3, conserva il differenziale B3/B4 che riassorbirà solo in occasione di una nuova progressione economica in B4.

34.5 Avendo accantonato le somme per le progressioni economiche dell'anno 2002, e non corrisposte, visti i vincoli degli artt. 5 e 16 del ccnl dell' 1.4.1999, si chiede se è possibile corrispondere le predette progressioni dal gennaio 2002, vista la disapplicazione del vincolo del costo medio.

Il vincolo del costo medio vale ancora sia per l'anno 2002, sia per l'anno 2003; esso è stato disapplicato solo dal 23 gennaio 2004 e, quindi, non trova più applicazione solo per le progressioni economiche i cui oneri avranno decorrenza dal medesimo anno 2004.

34.6 A decorrere dalla entrata in vigore del nuovo contratto (23.01.2004) è disapplicato l'art.16, comma 2, del CCNL 1.4.1999. E' possibile interpretare la clausola contrattuale (art.34, comma 5, del ccnl 22.1.2004) nel senso che la disapplicazione vale per le progressioni attribuite da tale data, anche se con decorrenza antecedente?

E' del tutto evidente che la risposta non può che essere negativa. Si tratterebbe di un comportamento gravemente scorretto e irragionevole! Per l'anno 2003 resta confermato il vincolo del costo medio anche per le progressioni orizzontali decise dopo il CCNL 22.1.2004, con decorrenza 2003.

34.7 In caso di assunzione a seguito di trasferimento da altro ente, l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento da parte del lavoratore interessato come viene finanziata? A carico del bilancio o a carico delle risorse decentrate stabili?

Riteniamo che il nostro orientamento debba essere caratterizzato da estrema cautela, anche per la salvaguardia degli equilibri di bilancio degli enti.

Nel caso segnalato, pertanto, ci sembra doveroso rispettare correttamente il vincolo posto dall'art. 34, comma 1, del ccnl 22.1.2004 che impone un rigido finanziamento degli oneri per progressione orizzontale sempre e soltanto a carico delle risorse decentrate stabili.

34.8 Un ente ha effettuato n. 2 progressioni orizzontali con decorrenza 1.1.1999 e 1.1.2000, determinandone il costo a carico delle risorse decentrate in ragione degli incrementi previsti dal CCNL 1.4.99 allora vigente (es. costo di una progressione da C1 a C3 pari a € 70,11 mensili oltre 13^)

In seguito all'applicazione dei CCNL del 5.10.01 e del 22.1.04 il costo di progressione orizzontale del dipendente in C3 è stato rivalutato rispettivamente di € 6.71 e di € 3.98 mensili oltre 13^.

Si formulano i seguenti quesiti:

1. l'importo da portare oggi in deduzione delle risorse decentrate è quello iniziale di € 70.11, considerato che l'art. 29 del CCNL 22.1.2004 e la dichiarazione congiunta n. 14 sembrano stabilire che gli incrementi rispetto alla posizione iniziale (€ 6.71 e € 3.98) sono a carico del bilancio?

2. Il fondo di cui all'art. 17, comma 2 lett. b) CCNL 1.4.99 è composto dal costo iniziale di progressione orizzontale (€ 70.11), con risorse prelevate dal fondo, e dai successivi adeguamenti (€ 6.71 ed € 3.98) con risorse prelevate dal bilancio dell'ente?

3. Quando il dipendente cessa dal servizio libera a favore del fondo il solo costo iniziale (€ 70.11) o anche le successive rivalutazioni (€ 6.71 ed € 3.98)?

La estrema chiarezza dei quesiti, ci consente una altrettanto chiara e sintetica risposta.

In merito ai primi due quesiti la risposta è affermativa , per quanto attiene al terzo specificiamo che alle risorse decentrate stabili affluiranno sia il costo iniziale sia le successive rivalutazioni, (a carico dei bilanci) derivanti dagli incrementi contrattuali.

35.1 Le nuove posizioni di sviluppo economico introdotte in ciascuna categoria dall'art. 35 del CCNL del 22.1.2004 (A5, B7, C5, e D6) possono essere attribuite e remunerate con decorrenza 1.1.2003?

No. L'art.35, comma 1, espressamente introduce le nuove posizioni "..... a valere per l'anno 2004". Tale indicazione contrattuale sta a significare che l'anno di riferimento per la loro attribuzione è il 2004 e che, quindi, le nuove posizioni economiche potranno essere riconosciute (e quindi remunerate) solo a seguito della conclusione dei processi di valutazione delle prestazioni del personale riferiti a tale anno.

35.2 Il ccnl prevede la costituzione – con decorrenza dal 31.12.2003 – di due nuove categorie, B7 e D6 (accesso B3 e D3). A queste nuove categorie compete l'assegno personale per differenza di I.I.S.?

In verità le nuove posizioni economiche di sviluppo orizzontale sono quattro, una per categoria, e non sono "categorie" e non sono riservate solo al personale con accesso in B3 o D3.

Confermiamo che l'assegno ad personam è strettamente collegato al singolo lavoratore che ha acquisito il diritto a percepirlo. L'assegno per conservare il differenziale di I.I.S. spetta solo ai lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del ccnl, che lo conservano anche quando dovessero beneficiare di una qualunque progressione economica, ivi comprese quelle finali di nuova istituzione. L'assegno non compete ai nuovi assunti dal giorno successivo a quello di sottoscrizione del ccnl.

35.3 Le nuove posizioni di sviluppo economico (A5, B7, C5 e D6) possono essere riconosciute e pagate anche con decorrenza 1.1.2003, come indicato nella tabella C allegata al ccnl ?

La risposta è sicuramente negativa.

La decorrenza per la validità delle nuove posizioni finali di sviluppo economico di ogni categoria è chiaramente stabilita dall'art. 35 del ccnl che fissa la data del gennaio 2004.

La indicazione del gennaio 2003 della tabella C deve essere riferita ai soli valori delle progressioni economiche previste dal precedente ccnl, rivalutate per effetto del presente rinnovo contrattuale.

Art. 36

Modifiche all'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999

36.1 L'indennità per specifiche responsabilità, di cui al comma 2, dell'art. 36, può essere attribuita anche ai titolari di posizione organizzativa che rivestano anche la qualifica di ufficiale di stato civile e di anagrafe?

La risposta è senza dubbio negativa. I titolari di PO possono fruire solo dei compensi specifici, previsti espressamente dai vigenti ccnl; tra questi non è ricompresa anche la indennità in questione.

36.2 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.

36.3 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 e 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.

36.4 Il compenso di cui all'art.36, comma 2, del ccnl dell'1.4.99 pari a € 300,00 è attribuibile al personale che, già titolare di incarico di posizione organizzativa, riveste la qualifica di Ufficiale di Stato Civile o di Anagrafe?

La risposta è negativa. I titolari di posizione organizzativa non possono fruire delle indennità di cui all'art. 36, comma 2, del ccnl del 22.1.2004; sono consentiti, infatti, solo gli specifici compensi previsti dai vigenti ccnl (ICI, straordinario elettorale, progettazione.....).

36.5 L'art.36, comma 2, del nuovo contratto lett. i) nell'art.17, comma 2, del CCNL 1.4.1999, riconosce una indennità di € 300 per le funzioni di responsabilità collegate alle qualifiche di Ufficiale di stato civile e di anagrafe e di Ufficiale elettorale. Essendo tali qualifiche relative a due distinti servizi con distinte responsabilità, il dipendente investito contemporaneamente delle funzioni di responsabile di due servizi diversi, ha diritto alla suddetta indennità moltiplicata per due?

Rileviamo, anzitutto, che anche la disciplina dei compensi di cui alla nuova lett. i) dell'art.17 del CCNL 1.4.99, deve essere preventivamente oggetto di contrattazione decentrata che dovrà, naturalmente, definire i criteri sia per la individuazione degli incarichi di responsabilità sia per la quantificazione dei compensi.

Per le specifiche funzioni di responsabilità correlate alle qualifiche di ufficiale di stato civile, di anagrafe e di ufficiale elettorale, riteniamo di poter illustrare, anche a titolo cautelativo, il seguente orientamento di buon senso e ragionevolezza, che ci trova concordi anche con l'analoga posizione dell'ANCI:

a) ove i due incarichi riguardino lo stesso soggetto, si potrebbe erogare un solo compenso (magari nella misura più elevata);

b) se i due incarichi sono affidati a due diversi lavoratori, potrebbero essere corrisposti due distinti compensi, anche se di misure ridotte.

Precisiamo, infine, che l' indennità della lettera i), come anche quella della lettera f) dell'art.17, del CCNL 1.4.99 non possono essere corrisposte ai titolari di posizione organizzativa.

Art. 37

Compensi per produttività

37.1 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.

37.2 Un ente ha sospeso la liquidazione degli acconti mensili sulla produttività, specificando che verrà liquidata al termine del processo valutativo delle prestazioni e dei risultati. Le organizzazioni sindacali hanno diffidato l'Amministrazione che ha adottato una azione unilaterale, in contrasto con quanto previsto nel contratto decentrato, affermando che le clausole del CCDI devono essere comunque rispettate fino alla stipula di un nuovo CCDI e non possono essere unilateralmente disattese.

Il comportamento dell'Ente è da ritenersi corretto?

La questione può assumere, a livello locale, aspetti sicuramente conflittuali. Occorre, pertanto, procedere con cautela e molta trasparenza, anche nei confronti del sindacato. Siamo orientati a condividere il comportamento cautelativo adottato

dall'ente che, per evitare responsabilità anche di ordine contabile, ha sospeso i pagamenti mensili della produttività in quanto in contrasto con le espresse previsioni del contratto nazionale.

Si tratterebbe, infatti, di clausole nulle per contrasto con le disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali, stante il preciso vincolo dell'art.40, comma 3, del D.Lgs.n. 165/2001.

Rileviamo, comunque, che i contratti decentrati, una volta sottoscritti, non possono essere "disapplicati" unilateralmente e in via definitiva da una parte negoziale.

La sospensione cautelativa da parte dell'Amministrazione, utile ed opportuna per evitare ulteriori e più gravose responsabilità, non può essere considerata definitiva o risolutiva del problema. Occorre sicuramente, secondo i principi di correttezza e buona fede, una informativa puntuale nei confronti delle OO.SS. e gli scenari ipotizzabili possono essere così riassunti:

a) l'ente riconvoca i sindacati per modificare le clausole negoziali;

b) ove non si addivenga ad una soluzione ragionevole, allora l'ente può impugnare il contratto decentrato davanti al giudice ordinario per far dichiarare la nullità della clausola del contratto decentrato.

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. 40

Straordinario per calamità naturali

40.1 E' legittimo procedere alla liquidazione del compenso per lavoro straordinario, prestato da un dipendente di categoria D incaricato di P.O., per fronteggiare situazioni di emergenza di Protezione Civile quali attività antincendio e attività antineve/ghiaccio ?

Riteniamo che l'art. 40 del CCNL 22.1.2004 ipotizzi il caso in cui un ente riceva risorse finanziarie da un ente diverso (Stato o Regione?) per il finanziamento di prestazioni straordinarie al fine di far fronte a emergenze derivanti da calamità naturali. In

tal caso la risposta è positiva. E' evidente che sono escluse le situazioni nelle quali è l'ente interessato a disporre gli interventi con oneri a carico del proprio bilancio.

Art. 41
Indennità di rischio

41.1 La misura dell'indennità di rischio, di cui all'art.37 del ccnl del 14.9.2000, è rideterminata in euro 30 mensili lordi, con decorrenza dal 31.12.2003; per il mese di dicembre 2003 gli enti locali dovranno erogare 1/26esimo di 30 euro?

La data del 31.12.2003 viene in più occasioni utilizzata dal ccnl per assicurare il rispetto, anche formale, del riferimento al biennio economico 2002-2003; gli effetti reali, quindi, a nostro avviso, si verificano, in concreto solo con decorrenza dall'anno 2004.

Art. 43
Tredicesima mensilità

43.1 Bisogna ricalcolare la tredicesima mensilità, secondo la nuova disciplina dell'art 43 del ccnl del 22.01 2004 nei confronti del personale già cessato dal servizio nel corso del 2003?

No. Le clausole contrattuali, e quindi anche quella dell'art. 43 del ccnl del 22.1. 2004, in conformità agli ormai consolidati principi generali in materia di contrattazione, non hanno efficacia retroattiva e pertanto producono i loro effetti solo dal giorno successivo alla definitiva sottoscrizione del ccnl. L'efficacia retroattiva è possibile solo nei casi in cui le medesime clausole contrattuali espressamente la prevedano, come avviene per gli incrementi stipendiali.

43.2 La trattenuta di una intera giornata, per esempio per assenza ingiustificata, o per sciopero, comporta anche la riduzione di 2/365 della tredicesima?

Riteniamo che la risposta debba essere necessariamente affermativa.

L'importo della quota mensile della 13^a mensilità, secondo la disciplina dell'art. 43 del CCNL 22.1.2004, subisce un riproporzionamento in base alle giornate effettivamente retribuite (o non retribuite) nel singolo mese.

Esempio: 30 giorni (mese) meno due giorni di trattenuta, comportano una riduzione dell'importo annuo teoricamente spettante della tredicesima mensilità paria 2/365. (aggiornato al 18/5/2004)

43.3 La mensilità retributiva da prendere a riferimento per il calcolo della 13^a, con la vecchia norma, si individuava nell'ultimo mese di servizio, mentre l'art. 43 del CCNL 22.1.2004 dispone che deve essere presa in considerazione la retribuzione spettante al lavoratore nel mese contiguo a servizio intero. Si chiede pertanto quale retribuzione occorre considerare nei seguenti casi particolari:

- a) l'inizio del servizio non coincide con il primo giorno del mese (è corretto affermare che per calcolare il rateo in 365esimi di tale mese si deve prendere a base la retribuzione del secondo mese di servizio?);
- b) il servizio inizia ad esempio il 10 aprile e cessa il 20 maggio dello stesso anno (non abbiamo quindi un mese intero di lavoro da prendere a riferimento per la retribuzione);
- c) il servizio cessa ad esempio il 15 maggio e la retribuzione cambia, per effetto di un nuovo CCNL o per progressione, il 1 maggio (nel mese intero – aprile - , contiguo all'ultimo, la retribuzione è diversa e più bassa)

La nuova disciplina dell'art. 43 del CCNL 22.1.2004 prende in considerazione soltanto i periodi di servizio inferiori al mese (e non quelli inferiori all'anno). Per ogni mese di servizio intero, quindi, si conferma la previgente disciplina del computo della tredicesima in dodicesimi.

Nel caso di un servizio breve, senza mesi contigui, secondo comune buon senso, si può prendere a riferimento il trattamento mensile " teorico " attribuibile al lavoratore in base alla categoria di classificazione anche con riferimento allo stesso mese in cui è collocato il ridotto periodo di servizio.

Se un periodo ridotto di servizio cessa nel corso di un mese dal quale dovessero decorrere gli incrementi economici contrattuali, ci sembra corretto prendere a base di calcolo il trattamento mensile "teorico" del mese in questione, anche per il diretto collegamento tra il relativo trattamento economico e la maturazione della quota di tredicesima.

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

Art. 45

Conferma di disciplina precedenti

45.1 Con la sottoscrizione del ccnl del 22.1.2004, per quanto concerne le assunzioni a termine, ritornano in vita le ipotesi stabilite dall'art. 7 del ccnl del 14.9.2000

L'art. 45 prevede la conferma delle clausole dei precedenti contratti collettivi "ove non disapplicate"

Le ipotesi del comma 1, dell'art 7, del ccnl 14.9.2000, per il ricorso al lavoro a termine, sono state disapplicate dalla successiva entrata in vigore del D.Lgs. n. 368 del 2001 e con effetto dalla data del 31.12.2001 (scadenza temporale del ccnl).

Continuano ad essere, pertanto valide ed efficaci le nuove indicazioni dell'art. 1 del citato D. Lgs.n.368/2001.

Suggeriamo di prendere visione anche dei quesiti specifici pubblicati proprio con riferimento al contratto a termine.

Dichiarazione congiunta n. 1

1. Che valore ha la dichiarazione congiunta n.1, rispetto ai contenuti della decisione della Corte di Cassazione, Sezioni Unite civile, n. 15403 del 15.10.2003? Possono essere ancora realizzate le progressioni verticali, in base al CCNL del 31.3.99?

E' del tutto evidente che non possiamo non confermare i contenuti della dichiarazione congiunta n.1 allegata al CCNL del 22.1.2004.

E' altrettanto evidente che la magistratura competente può valutare, in sede di contenzioso, i comportamenti degli enti ed assumere, con piena autonomia, le proprie decisioni.

Al momento non ci risulta alcuna decisione che abbia dichiarato la nullità dell'art.4 del CCNL del 31.3.1999; di conseguenza le progressioni verticali restano ancorate alla disciplina di fonte negoziale.

Raccomandiamo, in ogni caso, molta cautela nell'espletamento delle selezioni interne che devono essere sempre adeguatamente motivate nell'ambito della programmazione dei fabbisogni e devono essere anche in numero inferiore ai posti destinati all'accesso dall'esterno, secondo le indicazioni fornite dall'Avvocature Generale dello Stato (pubblicate alla voce: quesiti, progressioni verticali).

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)..