

Relazione illustrativa della preintesa contenente il contratto integrativo normativo per il periodo 2016 – 2018 unitamente al contratto integrativo annuale economico 2016

Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		2016, 2017, 2018
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <u>Delegazione Trattante di parte pubblica (DTPP):</u> Presidente: Torelli Mauro (Dirigente) Componente: Orlando Maria Immacolata (Segretario Comunale) Componente: Della Bella Gianluca (Dirigente) Componente: Torelli Mauro (Dirigente) Componente: Sorbatti Francesca (dirigente)</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</u> CGIL – CISL – UIL – DICCAP SULPL RSU</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</u> CGIL – CISL – UIL – DICCAP SULPL RSU</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigenziale del comune di Jesi
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>Articolo 4 comma 1 lettera a) CCNL 1 aprile 1999: criteri generali di ripartizione delle risorse a disposizione della contrattazione integrativa 2016;</p> <p>Articolo 4 comma 1 lettera b) CCNL 1 aprile 1999: i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio;</p> <p>Articolo 4 comma 1 lettera c) CCNL 1 aprile 1999: le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi previsti nell'articolo 17 comma 2 del CCNL 1 aprile 1999.</p> <p>Articolo 4 comma 1 lettera h) CCNL 1 aprile 1999: criteri generali per le forme di incentivazione connesse alle risorse di cui all'articolo 15 comma 1 lettera k) CCNL 1 aprile 1999</p>
	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>Viene acquisita la certificazione dell'organo di revisione contabile in conformità all'articolo 40 bis comma 1 del dlgs 165 / 2001 ed in conformità all'articolo 5 del CCNL 1 aprile 1999: la certificazione è stata rilasciata in data: 5.05.2017</p> <p>Esporre Eventuali Rilievi dell'organo di revisione contabile:</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento	Ai sensi dell'articolo 169 comma 3 bis del TUEL, il piano degli obiettivi e il piano delle performance sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione che per l'anno 2016 è stato approvato con DGC n. 109 del 8 maggio 2016 e modificato con DGC 178 / 206 e con DGC 235 / 2016.

	comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>I contratti decentrati sono pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" – personale – contrattazione decentrata</p> <p>L'ente non è obbligato a far validare la relazione sulla performance al OIV in quanto l'articolo 16 del dlgs 150 / 2009, non richiama fra le norme applicabili agli enti locali l'articolo 14 comma 6 del medesimo decreto legislativo 150 / 2009, tanto più che il comune di Jesi ha scelto di mantenere il nucleo di valutazione.</p>
Eventuali osservazioni		

Modulo II - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie, risultati attesi altre informazioni utili)

a) - Illustrazione articolo per articolo

Introduzione

Nell'ambito di questa sessione negoziale vengono sottoscritti due contratti decentrati intimamente connessi fra loro il contratto decentrato normativo a valenza triennale per il periodo 2016 – 2018 e il contratto decentrato economico per l'anno 2016.

Il contratto decentrato normativo triennale definisce i criteri e principi generali regolativi degli istituti del trattamento economico accessorio, non contenendo determinazioni e misurazioni di natura economica, che sono rimesse ai contratti integrativi annuali con i quali si definiscono i criteri generali di ripartizioni delle risorse esistenti sul fondo dell'anno di riferimento (l'unica eccezione è prevista per l'indennità di maneggio valori, le cui misure giornaliere sono definite nel triennale normativo, perché altrimenti le modalità di calcolo esposte non sarebbero risultate chiare).

Mentre il contratto decentrato normativo, a valenza pluriennale, contiene la disciplina attinente ai presupposti di fatto e di diritto e alle modalità per il riconoscimento dei vari istituti del trattamento accessorio rimessi alla contrattazione integrativa, il contratto decentrato economico annuale, definisce le misure economiche dei predetti trattamenti e viene di norma discusso ed eventualmente sottoscritto in un momento in cui le parti possono avere informazioni precise e certe sulle risorse disponibili per la ripartizione fra i vari istituti del trattamento economico accessorio già regolati nel normativo triennale.

A tal proposito l'articolo 2 commi 2 e 3 del triennale normativo regola i rapporti fra l'integrativo triennale e l'integrativo annuale, stabilendo che con l'integrativo annuale, proprio perché esso viene stipulato nel momento in cui si ha contezza delle risorse che potranno essere impiegate, si possono introdurre norme e regole in deroga al contratto decentrato triennale, in quanto le diverse disponibilità di risorse possono indurre le parti ad una diversa disciplina, per l'anno di riferimento, di tutti o parte degli istituti del trattamento economico accessorio.

L'integrativo triennale affronta le materie indicate nell'articolo 4 comma 1 lettera a), b), c) ed h) del CCNL 1 aprile 1999, attinenti agli istituti del trattamento economico accessorio e che, in quanto tali, con certezza possono essere considerati oggetto di contrattazione integrativa, dopo l'entrata in vigore del dlgs 150 / 2009

Le altre materie indicate dall'articolo 4 del CCNL 1999 non vengono affrontate nell'integrativo triennale, in quanto per esse è opportuno che si pronunci un nuovo contratto collettivo nazionale, il quale, nel definire quali saranno le materie rimesse alla contrattazione decentrata, darà sicuramente attuazione ai principi contenuti nel dlgs 150 / 2009 e chiarirà i dubbi sollevati dalle circolari della funzione pubblica n. 7 / 2010 e n. 7 / 2011 e i dubbi sollevati dalla circolare n. 25 / 2012 della Ragioneria Generale dello Stato.

In ogni caso, sui rapporti fra contratto integrativo triennale e il futuro nuovo contratto collettivo nazionale la dichiarazione congiunta n. 1 esprime un impegno comune a rivedere tutte le clausole dell'integrativo dopo la stipulazione del nuovo contratto collettivo nazionale.

contratto integrativo normativo per il triennio 2016 - 2018

Articolo 1 – Oggetto durata, ambito di applicazione

L'ambito di applicazione del contratto viene definito fra tutti i dipendenti con qualifica non dirigenziale, indipendentemente dalla tipologia del contratto di lavoro subordinato ed indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro che viene instaurato.

Per quanto riguarda la durata, si deve tener conto che con l'articolo 40 comma 3 del dlgs 165 / 2001, dopo le modifiche effettuate dal dlgs 150 / 2009, è stata superata la distinzione fra contratto collettivo nazionale di lavoro normativo della durata di 4 anni e contratto collettivo nazionale di lavoro economico della durata di due anni; infatti il prossimo rinnovo del contratto collettivo nazionale, il primo dopo il superamento del blocco della contrattazione collettiva, avrà una durata triennale unica sia per la parte normativa che per la parte economica.

Considerato ciò, nonostante che l'articolo 5 comma 1 CCNL 1 aprile 1999 fa ancora riferimento ad una durata quadriennale dell'integrativo normativo, si ritiene ormai superata tale clausola contrattuale sulla durata di 4 anni, in quanto la stessa è incompatibile con la nuova durata che avrà il futuro CCNL.

Nel comma 2, inoltre, in applicazione dell'articolo 5 comma 4 del CCNL 1 aprile 1999 viene inserita una clausola di salvaguardia per il caso in cui alla scadenza non è stato stipulato il nuovo integrativo.

Le clausole dell'integrativo continuano comunque ad avere efficacia fino alla stipulazione del nuovo integrativo oppure fino all'adozione dell'atto unilaterale previsto dall'articolo 40 comma 3 ter del dlgs 165 / 2001.

Per quanto riguarda l'oggetto del contratto decentrato esso fa riferimento alle materie previste dall'articolo 4 comma 1 lettera a), b), c) ed h) del CCNL 1 aprile 1999.

Le altre materie previste nell'articolo 4 del CCNL 1 aprile 1999 non vengono affrontate nel presente integrativo in quanto, dopo l'entrata in vigore del dlgs n. 150 del 27 ottobre 2009, così come interpretato dal Dipartimento della Funzione Pubblica (circolari n. 7 / 2010 e n. 7 / 2011) e della Ragioneria Generale dello stato (Circolare n. 25 / 2012), si dubita fortemente che le stesse possano essere oggetto di contrattazione integrativa.

A tal proposito, tenuto conto che le clausole dell'integrativo su materie che non possono essere oggetto di contrattazione decentrata sono nulle e non possono essere applicate, si ritiene corretto, da un punto di vista tecnico, attendere il prossimo rinnovo del contratto collettivo nazionale, che

sarà il primo dopo l'entrata in vigore del dlgs 150 / 2009, e che definirà con maggiore precisione l'ambito d'intervento della contrattazione integrativa.

Articolo 2 – contrattazione integrativa annuale per la ripartizione delle risorse del fondo

Conviene subito precisare che non è oggetto di contrattazione decentrata la quantificazione delle risorse del fondo che finanzia i vari istituti del trattamento economico accessorio del personale dipendente, in quanto la stessa è rimessa ad autonomi atti dell'amministrazione..

Tale quantificazione avviene di norma con determinazione del dirigente competente che procede alla costituzione del fondo risorse decentrate, valorizzando ogni canale di finanziamento previsto dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro, verificando e attestando la sussistenza di tutti i presupposti previsti dalle norme ed apportando tutte le riduzioni obbligatorie previste dalla legge o dal contratto.

Nella prassi gli atti di costituzione del fondo sono almeno due:

- 1. con l'iniziale atto di costituzione del fondo, da adottare nei primi mesi dell'anno di riferimento, sono quantificati tutti i canali di finanziamento stabili e sono formulate delle ipotesi sia sulla consistenza delle economie sul fondo per lo straordinario, sia sulla consistenza a fine anno del personale in servizio al fine dell'applicazione dei vincoli di riduzione del fondo in proporzione alla riduzione del personale in servizio. Questo atto consentirà di impegnare ed utilizzare la parte stabile per i trattamenti accessori che discendono direttamente dai contratti collettivi nazionali o che devono essere applicati per effetto dei contratti decentrati già vigenti.*
- 2. l'atto finale di costituzione viene invece adottato nei primi mesi dell'anno successivo ed ha la funzione di chiusura contabile, in quanto sono accertate definitivamente tutte le poste per le quali con il primo atto si erano effettuate delle previsioni, con particolare riferimento alle economie sul fondo per lo straordinario e all'effettiva entità delle riduzioni da apportare al fondo.*

La definizione dei criteri generali di ripartizione delle risorse esistenti sul fondo è invece materia tipica dei contratti integrativi con cadenza annuale.

L'articolo 4 comma 2 lettera a) del CCNL 1 aprile 1999, infatti, specifica che in sede di contrattazione decentrata sono definiti i criteri di ripartizione e destinazione delle risorse presenti sul fondo risorse decentrate.

Il compito della contrattazione è quello di definire i criteri di ripartizione e non quello di indicare in modo specifico e preciso quante risorse sono destinate a ciascuna indennità o trattamento economico accessorio finanziato a fondo. Ovviamente per svolgere al meglio detto compito è opportuno che questa contrattazione integrativa annuale avvenga con scadenze temporali parallele agli atti iniziali e finali di costituzione del fondo.

La cadenza annuale di tale contratto di ripartizione è la diretta conseguenza del fatto che le risorse da ripartire, cioè quelle del fondo, sono da determinare annualmente, così come previsto espressamente dall'articolo 15 comma 1 del CCNL 1 aprile 1999, anche se, come già detto, bisognerà tener conto dei momenti in cui si avrà precisa contezza delle risorse effettivamente rimesse alla contrattazione decentrata.

Il contratto decentrato annuale di ripartizione definisce detti criteri nel rispetto della legge, del contratto collettivo nazionale e dei principi generali di cui all'articolo 3 del presente integrativo;

I commi 2 e 3 dettano alcune regole di coordinamento generale fra il contratto integrativo normativo di durata triennale e i contratti integrativi annuali con i quali si definiscono i criteri generali di ripartizione e destinazione delle risorse.

In particolare il comma 2 specifica che i contratti integrativi annuali possono integrare, modificare o derogare le clausole del contratto integrativo triennale, purché siano rispettati i principi dell'articolo 4 dell'integrativo triennale (principi comunque inderogabili per legge) e comunque fatta eccezione per le clausole dell'integrativo triennale che sono state qualificate come inderogabili.

Il comma 3 è stato inserito tenendo conto del fatto che la circolare RGS 25 / 2012 ha reso obbligatorio, in sede di relazione illustrativa, esplicitare quali sono gli eventuali effetti abrogativi impliciti di ogni contratto integrativo.

Articolo 3 – principi generali in materia di ripartizione e destinazione delle risorse del fondo

L'articolo 3 definisce alcuni principi generali inderogabili dal contratto integrativo annuale in fase di definizione dei criteri di ripartizione e destinazione.

In particolare si afferma che se un trattamento è previsto che sia finanziato con la sola parte stabile, allora non si possono utilizzare risorse di parte variabile.

In tali casi l'integrativo annuale, quando destina maggiori risorse a tali trattamenti accessori, deve dare conto che le risorse disponibili sulla parte stabile siano sufficientemente capienti.

Anche tale principio deriva direttamente da diverse norme del CCNL 22 gennaio 2004: i trattamenti economici obbligatoriamente da finanziare con la sola parte stabile sono riepilogati nella dichiarazione congiunta n. 19 del CCNL 22 gennaio 2004 e sono:

- *le progressioni economico orizzontali,*
- *la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative,*
- *l'incremento indennità del personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e art. 6 del CCNL del 5.10.2001,*
- *la quota di incremento della indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) del presente CCNL*
- *la quota degli oneri per la riclassificazione del personale secondo il CCNL del 31.3.1999 (art. 7, comma 7).*

Articolo 4 – principi generali per l'attribuzione dei trattamenti economici accessori

Il comma 1 pone due principi generali derivati direttamente dall'articolo 2 comma 3 terzo periodo del dlgs 165 / 2001 e dall'articolo 40 comma 3 quinquies quarto periodo del dlgs 165 / 2001. Stante l'inderogabilità delle disposizioni di cui al dlgs 165 / 2001, tali principi sono comunque vincolanti, anche se non vengono riportati nel contratto integrativo.

La loro inclusione ha finalità chiarificatrice, per rendere trasparente a tutte le parti limiti e vincoli della disciplina interna in materia di trattamenti economici accessori per il personale dipendente.

I principi affermati sono:

- *l'ente, anche tramite la contrattazione decentrata, non può prevedere l'attribuzione di trattamenti economici accessori non previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva nazionale;*
- *l'ente anche mediante la contrattazione integrativa, a differenza che nel comparto privato, può introdurre discipline migliorative per il dipendente solo nel limite in cui ciò sia consentito dalla legge o dal contratto collettivo.*

Valgono cioè principi opposti a quelli del comparto privato: mentre nel comparto privato il

contratto integrativo può sempre migliorare il trattamento economico del dipendente, salvo che il contratto nazionale non ponga espressi limiti in tal senso, nel comparto pubblico il trattamento economico del dipendente può essere migliorato solo se ciò è previsto espressamente dal contratto nazionale o dalla legge.

Articolo 5 – criteri generali per gli incentivi di produttività e per il miglioramento dei servizi

L'articolo 5 definisce un insieme di principi generali che regolano l'incentivo di produttività previsto dall'articolo 18 del CCNL 1 aprile 1999.

Innanzitutto viene precisato al comma 1 che l'incentivo di produttività può essere erogato solo in coerenza con il conseguimento degli obiettivi del PEG che integra in sé il Piano dettagliato degli obiettivi e il Piano delle Performance.

Il comma 2, afferma l'altro principio fondamentale e cioè che sull'incentivo incide direttamente la valutazione sul merito individuale conseguita dal singolo dipendente, sulla base del sistema di valutazione della performance individuale vigente.

Il sistema di valutazione della performance individuale non è oggetto di contrattazione decentrata e quindi non viene regolato nel contratto integrativo triennale.

Nel contratto integrativo sono però regolati nei commi 3.2, 3.3 e 3.4 gli effetti sull'entità dell'incentivo dei punteggi ottenuti nella valutazione sulla performance individuale.

In particolare il comma 3.2 afferma che il budget assegnato a ciascuna area e calcolato ai sensi del comma 3.1 è ripartito in proporzione ai punteggi individuali di ciascuno espressi in trentesimi.

Il comma 3.3 afferma che una valutazione inferiore a 18 non comporta l'erogazione di alcun incentivo.

Il comma 3.4 riafferma un principio ormai consolidato nel comune di Jesi e cioè che i resti conseguenti ai punteggi inferiori al 30, sono redistribuiti in maniera proporzionale fra i dipendenti dell'area medesima purché la valutazione conseguita non sia inferiore a 23 trentesimi.

La conseguenza di tale principio è che un punteggio di 30 nelle aree con maggiore differenziazione vale di più, in termini economici, dello stesso punteggio di 30 nelle aree con minore differenziazione, con evidenti effetti premianti per i dipendenti con valutazioni alte nelle aree a maggiore differenziazione.

Il comma 3 oltre a regolare gli aspetti predetti, regola anche la formazione del budget di area (comma 3.1) e gli effetti della presenza in servizio sull'ammontare finale dell'incentivo individuale.

Il budget di area è formato in proporzione al numero di personale assegnato senza pesi differenziati in relazione alla categoria professionale di appartenenza (si conferma a tal proposito un principio consolidato nel tempo nel comune di Jesi).

In base al comma 3.5, il personale che per qualsiasi causa è stato in servizio per meno di tre mesi, non accede al sistema di produttività; a tal fine si considerano equivalenti a servizio prestato le ferie e il congedo di maternità (maternità obbligatoria); in caso di accesso al sistema di produttività, eventuali periodi di assenza non retribuita (es. aspettativa per motivi personali) del dipendente comportano una riduzione proporzionale del compenso

Il comma 4 regola l'accesso della produttività al personale con contratto a tempo determinato (solo per contratti di almeno 3 mesi)

Il comma 6 richiama i principi di correlazione disciplinati nell'articolo 18 dell'integrativo triennale.

Il comma 7 regola l'incentivo di produttività per il personale in distacco sindacale.

Nel complesso si può affermare che il sistema descritto lega l'incentivo di produttività alla performance individuale e conseguentemente può ben dirsi pienamente coerente con i principi espressi dall'articolo 18 del dlgs n. 150 del 27 ottobre 2009.

Articolo 6 – principi generali in materia di progressioni economico orizzontali

L'articolo 6 definisce alcuni principi generali in materia di progressione economico orizzontale (PEO) che trovano fondamento in specifiche disposizioni legislative inderogabili dalla contrattazione collettiva (nazionale o integrativa) e che quindi sono comunque vincolanti anche se non espressamente inseriti nel corpo dell'integrativo.

L'inserimento nel corpo dell'integrativo ha una funzione chiarificatrice, in modo che tutte le parti abbiano contezza dei limiti fondamentali entro cui tale tipo di trattamento può legittimamente essere attribuito.

Il comma 1 in particolare definisce uno dei ruoli fondamentali della contrattazione integrativa annuale, cioè quello di destinare, eventualmente, una quota di risorse stabili alle PEO. Ovviamente deve trattarsi di risorse stabili disponibili, cioè deve trattarsi di risorse stabili non già vincolate a trattamenti economici accessori in essere (si veda la relazione illustrativa all'articolo 3).

Il secondo periodo di cui al comma 1, sempre con finalità chiarificatrice, precisa che sono comunque fatte salve le disposizioni di legge che impediscono l'effettivo utilizzo delle risorse del fondo per il pagamento dei differenziali economici dovuti ai passaggi interni alle categorie; si pensi ad esempio a norme di legge come l'ormai inefficace articolo 9 comma 21 del DL 78 / 2010.

Il comma 2, come già anticipato, riproduce alcuni principi generali inderogabili:

- La PEO può essere attribuita solo sulla base di procedure selettive indette dall'ente; (Articolo 50 comma 1 bis secondo periodo dlgs 165 / 2001)*
- La PEO non può essere riconosciuta a tutto il personale avente diritto a partecipare alla procedura, ma deve essere riconosciuta ad una parte di esso; (articolo 23 comma 2 dlgs 150 / 2009)*
- La selezione è effettuata sulla base delle valutazioni di merito conseguite per effetto dell'applicazione del sistema di valutazione delle performance individuale che tenga conto in particolare dello sviluppo delle competenze professionali e dai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione; (Articolo 50 comma 1 bis secondo periodo dlgs 165 / 2001 e articolo 23 comma 2 dlgs 150 / 2009); in base all'articolo 5 del CCNL 31 marzo 1999, si potrà tener conto anche dell'esperienza acquisita, ma solo in via meramente residuale e con effetto limitato sulla collocazione in graduatoria.*

Il comma 2.3 inoltre precisa che ai fini della formazione della graduatoria si tiene conto della valutazione conseguita per almeno un biennio. A tal proposito si può ritenere che la considerazione delle valutazioni conseguiti in una pluralità di anni ai fini dell'attribuzione della PEO, pur non essendo inderogabile è comunque un principio generale derivabile dall'articolo 23 comma 3 del dlgs 150 / 2009.

Il comma 3 regola la decorrenza degli effetti, giuridico / economici, dell'attribuzione, specificando che pur potendo essere retroattiva, tale retroattività non può estendersi oltre il primo gennaio dell'anno in cui è stata approvata la graduatoria.

Tale principio è stato fatto proprio sia dall'ARAN (nota prot. n. 6400 del 14 aprile 2014) che dalla Ragioneria Generale dello Stato (nota prot. n. 17635 del 17 febbraio 2014).

Il comma 4 definisce anche un ulteriore compito della contrattazione integrativa annuale e cioè quello di completare la disciplina del presente articolo definendo i dettagli per consentire l'effettivo utilizzo delle risorse stanziare per le progressioni orizzontali.

Il comma fornisce alcune esemplificazioni del fondamentale ruolo che la contrattazione integrativa

assume in quest'ambito:

- *definire i criteri di ripartizione delle risorse destinate fra le varie categorie professionali e/o fra le varie unità organizzative di massima dimensione;*
- *definire il peso di ciascun criterio di valutazione sul punteggio finale per la formazione della graduatoria (non compete alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri di valutazione del sistema di valutazione della performance individuale)*
- *definire un periodo di permanenza sulla posizione economica posseduta superiore ai minimi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale (attualmente l'articolo 9 del CCNL 11 aprile 2008 afferma che il periodo minimo di permanenza sulla posizione economica posseduta è di due anni)*
- *stabilire che ai fini della graduatoria si considerano le valutazioni per un periodo superiore a due anni*

Articolo 7 – principi generali per il riconoscimento delle indennità previste dall'articolo 17 comma 2 lettere d), e), f) g) ed i) del CCNL 1 aprile 1999

L'articolo 7 definisce alcuni principi generali in materia di riconoscimento del trattamento economico accessorio diverso dalla produttività, dalle progressioni orizzontali e dalla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.

Si tratta di principi generali che si applicano al trattamento economico accessorio previsto dall'articolo 17 comma 2 lettere d), e) f) g) ed i) del CCNL 1 aprile 1999.

In particolare si fa riferimento: all'indennità di disagio, all'indennità di rischio, all'indennità di maneggio valori, all'indennità di turno, all'indennità di reperibilità, al compenso per lavoro ordinario notturno e/o festivo (articolo 24 comma 5 CCNL 14 settembre 2000), allo speciale compenso per lavoro prestato nella giornata di riposo settimanale (articolo 24 comma 1 del CCNL 14 settembre 2000), all'indennità di specifiche responsabilità, all'indennità di particolari responsabilità.

Tali trattamenti economici hanno in comune il fatto che la loro attribuzione dipende in qualche modo da scelte organizzative dell'ente e quindi hanno a monte una decisione dell'ente da cui l'attribuzione di tali trattamenti dipende.

In particolare, il comma 1 ribadisce che le indennità ivi previste sono attribuite nel rispetto di quanto previsto dalla legge, dalla contrattazione collettiva nazionale, dai generali principi previsti dall'articolo 5 dell'integrativo e dalle altre clausole del medesimo integrativo.

Il comma 2, invece, chiarisce un principio generale costantemente affermato dal ARAN [per tutti Parere ARAN 1782] e cioè che per la stessa situazione lavorativa non possono essere riconosciute più indennità e che, conseguentemente, ogni indennità deve avere un'autonoma e specifica causa rinvenibile in una particolare caratteristica della concreta prestazione lavorativa.

Il comma 3 afferma un principio inderogabile derivabile direttamente dall'articolo 5 comma 2 del dlgs 165 / 2001 e cioè che la verifica delle condizioni e dei presupposti per l'attribuzione dei trattamenti accessori compete direttamente ai dirigenti, che esercitano tali prerogative con i poteri del privato datore di lavoro. Nei limiti di quanto consentito dalla legge e nel rispetto della disciplina interna, tali prerogative possono essere delegate ad altri dipendenti.

Articolo 8 - principi generali in materia di indennità di disagio

Nell'articolo 8 sono definiti una serie di principi generali specifici per l'indennità di disagio, che ormai sono consolidati negli orientamenti interpretativi del ARAN [per tutti parere ARAN RAL 1563] e che definiscono la cornice normativa entro cui detta indennità può essere riconosciuta.

Il comma 1.1 chiarisce che detto compenso remunera concrete ed effettive condizioni di particolare disagio connesse alle modalità spaziali o temporali che caratterizzano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Il comma 1.2, conseguentemente e per chiarire ulteriormente, precisa che l'indennità non può spettare in relazione alla mera appartenenza ad uno specifico profilo professionale.

Il comma 1.3 demanda ad un separato contratto integrativo la definizione delle specifiche situazioni concrete che implicano prestazioni svolte con modalità concretamente disagiate. Tale comma è strettamente collegato all'articolo 20 comma 1, con il quale si prende atto, in via transitoria, che nessuna delle situazioni di disagio regolate nel CCDI 1 dicembre 2000, abrogato, sono ormai attuali presso il comune di Jesi.

Il comma 1.4 invece afferma il principio per cui l'indennità può essere percepita quando l'attività disagiata è prevalente rispetto al complessivo lavoro svolto dal dipendente e conseguentemente non può essere riconosciuta quando l'attività disagiata è del tutto occasionale e quindi non caratterizza in modo sostanziale la prestazione lavorativa.

Il comma 1.5 è la conseguenza diretta dei principi già affermati ai punti 1.1, 1.2 e 1.4 e cioè se il dipendente è assente dal servizio, non svolge attività disagiata e conseguentemente non può pretendere il pagamento dell'indennità che remunera quel disagio.

La misura del valore di detta indennità non viene trattata nel triennale normativo, ma è un aspetto che è a tutt'oggi particolarmente problematico.

L'articolo 17 comma 1 lettera e) del CCNL 1 aprile 1999, che contiene la disciplina dell'indennità di disagio, non pone alcun limite espresso all'entità del compenso riconoscibile ai dipendenti per prestazione disagiata.

A partire dal 2009, però, con orientamento costante, l'ARAN ha sempre sostenuto che l'indennità di disagio non può essere superiore all'indennità di rischio, in quanto il disagio sarebbe una sotto specie di rischio attenuato e conseguentemente non può essere remunerato più del rischio.

A tal proposito però, non si può non richiamare la deliberazione n. 224 / 2015 / PRSP adottata dalla sezione di controllo della Regione Lombardia, la quale, nell'analizzare la corretta gestione finanziaria della spesa di personale del Comune di Milano, come risultante dal conto consuntivo 2013, si sofferma, in modo specifico da pagina 25 a pagina 28, sulla possibilità di prevedere un compenso per l'indennità di disagio superiore a quello per il rischio.

La Corte dei Conti Lombardia, dopo aver affermato che diverse pronunce di merito dei tribunali del lavoro hanno considerato legittime clausole di contratti integrativi che prevedevano importi superiori al rischio (Tribunale di Verona, sentenza del 23 febbraio 2012; Tribunale di Rimini, sentenza del 1° marzo 2012; Tribunale di Varese, sentenza del 10 dicembre 2013), riconosce essa stessa, la legittimità di tali disposizioni, purché sorrette da ragionevolezza tenuto conto degli effettivi contenuti della prestazione lavorativa remunerata.

A tal proposito si cita letteralmente quanto affermato dalla Corte dei Conti Lombardia a pagina 28:

L'art. 17, comma 2, lett. e, del CCNL del 1° aprile 1999 rinvia alla contrattazione decentrata la definizione dei presupposti che concretano l'esercizio di attività particolarmente disagiate e la relativa quantificazione (per la quale non fornisce alcun parametro di riferimento). Sotto quest'ultimo profilo va osservato che, pur costituendo l'ancoramento al valore di altra indennità (come quella di rischio, per la quale il CCNL pone un tetto massimo di 30 euro mensili) uno dei parametri che le parti possono utilizzare in sede di accordo decentrato, ciò non esclude, che, sulla base della valutazione delle situazioni concrete in cui il personale deve operare e della peculiarità del contesto, si possa giungere ad una differente quantificazione.

Articolo 9 – indennità di rischio

L'articolo 9 regola, nei limiti di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, l'attribuzione dell'indennità di rischio, che viene riconosciuta in relazione all'effettuazione di prestazioni lavorative che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute.

L'articolo 37 del CCNL 14 settembre 2000 demanda alla contrattazione integrativa il solo compito di individuare le specifiche situazioni che comportano la citata esposizione diretta e continua a rischi pregiudizievoli per la salute, mentre il valore dell'indennità è definito direttamente dal contratto collettivo nazionale (da ultimo l'articolo 41 del CCNL 22 gennaio 2004 ha fissato in € 30 mensili [€ 360 annuali] l'importo di detta indennità).

Il comma 2 dell'articolo 10 individua le situazioni così dette rischiose cioè quelle situazioni che danno diritto all'attribuzione dell'indennità di rischio.

Tali situazioni sono state definite facendo riferimento all'allegato B del DPR 347 / 1983, integrandole in relazione ad alcune limitate situazioni specifiche del comune di Jesi (comma 2.2).

Il comma 3 afferma un principio ormai consolidato nei pareri ARAN (per tutti parere RAL 1573) in forza del quale l'indennità non spetta per i periodi di assenza per qualsiasi causa, in quanto in tal caso viene meno il presupposto fondamentale dell'indennità e cioè l'esposizione ad un rischio pregiudizievole per la salute.

Il comma 4 richiama il principio del cumulo di indennità già definito dall'articolo 8 comma 2 alla cui illustrazione si rinvia.

Articolo 10 – indennità di maneggio valori

L'articolo 10 regola l'indennità di maneggio valori prevista dall'articolo 36 del CCNL 14 settembre 2000.

Tale articolo riproduce sostanzialmente i medesimi contenuti del CCDI 14 giugno 2012 che aveva recentemente disciplinato la materia del compenso connesso al maneggio valori.

Il presupposto per l'attribuzione del compenso è previsto al comma 1 e consiste in un provvedimento formale in cui il dipendente viene effettivamente addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

Nel medesimo comma 1 viene definita, in coerenza con l'articolo 36 del CCNL 14 settembre 2000, il valore dell'indennità di maneggio valori; l'indennità è giornaliera e viene differenziata in fasce in relazione ai valori medi mensili maneggiati rapportati ad anno; l'indennità minima e l'indennità massima sono coerenti con i limiti previsti dal citato articolo 36 del CCNL 2000.

Il comma 2 precisa che l'indennità spetta per le sole giornate in cui il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1 e conseguentemente non spetta nei periodi di assenza dal servizio.

Il comma 3 demanda la dirigente o suo delegato il compito di individuare i dipendenti e le giornate di effettiva adibizione al servizio.

Il comma 4 precisa che per determinare i valori di cassa maneggiati si deve far riferimento agli ufficiali documenti approvati dall'ente (giornali della cassa economale e conti di gestione degli agenti contabili).

Articolo 11 – Principi generali in materia di compensi per specifiche responsabilità

L'articolo e i successivi articoli 11 12 e 13 disciplinano la materia dell'indennità di specifiche responsabilità prevista dall'articolo 17 comma 1 lettera f) del CCNL 1 aprile 1999.

In particolare l'articolo 11 definisce i principi generali applicabili a tale istituto del trattamento economico accessorio, mentre gli articoli 12 e 13 definiscono i criteri generali per individuare le specifiche situazioni a cui è collegato l'esercizio di responsabilità distintive e quindi a cui è collegato l'attribuzione dell'indennità.

I principi generali posti dall'articolo 11 comma 1 e 2 sono quelli ormai consolidati nei pareri ARAN [per tutti RAL 1741] e sono i seguenti:

- l'indennità può essere riconosciuta a fronte dell'esercizio concreto di responsabilità distintive*
- l'indennità non può essere riconosciuta indiscriminatamente per la semplice appartenenza ad una categoria o profilo professionale*
- l'indennità non può essere riconosciuta per le attività ordinariamente svolte nell'ambito della categoria professionale e nell'ambito dell'unità organizzativa di appartenenza, ma deve essere giustificata dall'assunzione effettiva di responsabilità particolari.*

Il comma 3 richiama il principio del cumulo di indennità già definito dall'articolo 8 comma 2 alla cui illustrazione si rinvia.

Il comma 4 precisa che la liquidazione dell'indennità avviene su base annuale, al termini degli incarichi di attribuzione di tali responsabilità;

Articolo 12 – Specifiche responsabilità connesse a particolari ruoli assunti nell'assetto organizzativo dell'ente

L'articolo 12 definisce i criteri generali per individuare i soggetti a cui attribuire l'indennità di specifiche responsabilità in relazione ai ruoli che i dipendenti formalmente assumono nell'assetto micro organizzativo interno alle Aree.

Il contenuto dei commi successivi conferma sostanzialmente i criteri di riconoscimento esistenti dal 2013, anno in cui con la deliberazione di Giunta n. 3 / 2013 è stato sostanzialmente modificato l'assetto macro organizzativo dell'ente.

In particolare il comma 1 afferma che spetta una indennità di particolare responsabilità al personale appartenente alla categoria D a cui è stata formalmente assegnata la responsabilità di una unità organizzativa di terzo livello denominata "Ufficio".

Il comma 2 demanda alla contrattazione integrativa annuale il compito di determinare in concreto la misura dell'indennità, nel rispetto del limite massimo previsto dal contratto collettivo nazionale (attualmente € 2.500); a tal proposito sono confermati i criteri di quantificazione già utilizzati dal 2013: in particolare la misura dell'indennità deve essere differenziata in almeno 3 fasce (bassa, media, alta) in relazione al diverso peso delle unità organizzative di cui si assume la responsabilità.

Il comma 3 disciplina l'ipotesi di assegnazione dell'indennità di specifiche responsabilità per il personale di categoria D a cui è stata formalmente assegnata la responsabilità di unità organizzative di quarto livello denominate "Sezioni", nei casi in cui è possibile l'istituzione di tale unità sulla base dell'ordinamento vigente. Anche la misura di tale indennità è demandata alla contrattazione integrativa annuale, che dovrà fissare tale valore in misura più bassa del valore previsto per la responsabilità di un ufficio di fascia bassa.

Il comma 4 afferma invece il principio che l'indennità di cui ai commi 1 e 3 spetta in proporzione ai periodi di effettiva assegnazione alla responsabilità di "ufficio" o "sezione"; in conseguenza di

tale principio viene precisato che l'indennità viene meno quando il dipendente incaricato è trasferito ad altra unità organizzativa per effetto di processi di mobilità ed è altresì precisato che l'indennità non è più corrisposta quando viene soppresso, direttamente o indirettamente, l'unità organizzativa di terzo o quarto livello a cui si era preposti.

Il comma 5, invece, regola l'effetto dell'assenza dal servizio sull'esercizio effettivo della responsabilità e quindi sull'entità della dell'indennità erogabile.

L'assenza dal servizio non incide in modo automatico sull'effettivo esercizio di una responsabilità e per tale ragione non è appropriata l'applicazione automatica di sistemi di riduzioni dell'indennità proporzionali ai giorni di servizio.

D'altra parte però non si può negare che assenze prolungate o sopra una certa soglia possono comunque pregiudicare l'esercizio effettivo delle responsabilità.

La soluzione proposta dal comma 5 prevede che le assenze dal servizio, per qualsiasi causa, contenute entro i 90 giorni lavorativi complessivi su base annua non sono pregiudizievoli per l'esercizio effettivo della responsabilità, mentre se si supera la soglia dei 90 giorni il dirigente dovrà espressamente valutare se l'entità e le modalità delle assenze hanno pregiudicato tale effettivo esercizio.

Se il dirigente valuta sussistente un pregiudizio all'esercizio effettivo della responsabilità, allora dispone la riduzione proporzionale dell'indennità ai giorni di assenza.

Articolo 13 – altre situazioni che implicano il riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità

L'articolo 13 individua le situazioni a cui è connessa l'attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità per il personale appartenente alle categorie professionali C e B.

Anche in tal caso le condizioni descritte nel comma 1 sono una conferma di quanto applicato da tempo nel comune di Jesi.

Il comma 2 precisa che l'attribuzione delle responsabilità di cui al comma 1 deve risultare da atto formale e nell'ultimo periodo richiama i principi espressi dall'articolo 12 comma 4 e 5.

Tali principi possono essere sintetizzati come segue: l'indennità spetta in proporzione ai periodi di effettiva assegnazione delle responsabilità; l'assegnazione al dipendente di attività o compiti diversi da quelli descritti nel comma 1 fa venire meno l'indennità; l'assenza dal servizio non comporta un'automatica riduzione dell'indennità; tale riduzione può però essere disposta se il dirigente valuta che l'esercizio effettivo delle responsabilità è compromesso per assenze superiori a 90 giorni.

Il comma 3 demanda alla contrattazione integrativa annuale la fissazione della misura dell'indennità, specificando che la stessa dovrà essere inferiore a quella prevista per le categorie D assegnate alla responsabilità delle unità organizzative di quarto livello (in armonia con quanto fatto fino ad ora nel Comune di Jesi).

In fine il comma 4 può essere considerata una vera e propria clausola di chiusura sulla materia delle indennità di particolare responsabilità, demandando alla contrattazione integrativa annuale l'individuazione anche di ulteriori condizioni e situazioni a cui collegare l'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità.

Si riconosce cioè l'importanza dello strumento dell'indennità di specifiche responsabilità come leva per promuovere l'assunzione di compiti, attività e responsabilità particolarmente complessi o di particolare importanza in seno all'assetto micro organizzativo.

L'effetto leva è però effettivo solo se nel riconoscere tale indennità si rispettano i principi espressi nel medesimo integrativo agli articoli 4, 7 e 11:

- non possono essere erogati trattamenti economici accessori che non corrispondono a prestazioni effettivamente rese dal personale dipendente
- Per le stesse condizioni o situazioni lavorative concrete non possono essere riconosciute più indennità accessorie
- l'indennità non può essere riconosciuta indiscriminatamente ai dipendenti, in base alla sola categoria o al solo profilo di appartenenza;
- l'indennità può essere attribuita per l'esercizio di responsabilità distintive e particolari rispetto agli altri dipendenti appartenenti al medesimo profilo e appartenenti al medesimo ambito organizzativo;

Articolo 14 – indennità di particolare responsabilità ai sensi dell'articolo 17 comma 2 lettera i) del CCNL 1 aprile 1999

L'articolo 14 disciplina l'indennità di particolare responsabilità disciplinata dall'articolo 17 comma 2 lettera i) del CCNL 1 aprile 1999.

Tale indennità può essere riconosciuta solo alle figure professionali ed in relazione alle specifiche responsabilità espressamente individuate dal contratto collettivo nazionale. L'indennità, quindi, non si presta ad essere utilizzata come leva per valorizzare comportamenti virtuosi in seno all'organizzazione.

Il comma 1 definisce per quali figure e responsabilità, fra quelle indicate nel CCNL, viene riconosciuta l'indennità.

Il comma 2 precisa che anche in tal caso l'indennità spetta in proporzione al periodo di effettiva assegnazione alle responsabilità retribuite;

Il comma 3 riproduce lo stesso principio contenuto nell'articolo 12 comma 5 e cioè che l'assenza dal servizio non comporta un'automatica riduzione dell'indennità; tale riduzione può però essere disposta se il dirigente valuta che l'esercizio effettivo delle responsabilità è compromesso per assenze superiori a 90 giorni.

Il comma 4 precisa che se il dipendente esercita più responsabilità fra quelle indicate al comma 1, allo stesso compete una sola indennità.

Il comma 5 precisa in fine che il personale di categoria D che già gode dell'indennità di specifiche responsabilità di cui all'articolo 12 dell'integrativo (responsabile di unità organizzativa di terzo o quarto livello)

Il comma 6 afferma la possibilità di cumulo con altre indennità nel rispetto dei principi già illustrati nell'articolo 7 comma 2 e fatte salve i divieti di cumulo già espressi nei precedenti commi 4 e 5;

Il comma 7 demanda alla contrattazione integrativa annuale la fissazione della misura dell'indennità nei limiti del contratto collettivo nazionale (attualmente € 300).

Articolo 15 – Incentivi specifici per il personale educativo dell'asilo nido

L'articolo 15 in attuazione di quanto previsto dall'articolo 31 comma 5 del CCNL 14 settembre 2000 afferma la possibilità di riconoscere incentivi di produttività connessi a specifici progetti che prevedono attività aggiuntive rispetto a quelle del calendario scolastico.

Il comma 2 si limita a demandare alla contrattazione integrativa annuale la determinazione delle condizioni e dei criteri per il riconoscimento, nonché la determinazione della misura dell'incentivazione.

È il caso di precisare che la contrattazione decentrata non può definire il progetto con le attività aggiuntive richieste al personale dipendente, ma piuttosto può definire se, come e in che misura le

attività aggiuntive del progetto preventivamente approvato dall'ente devono essere compensate.

Articolo 16 – incentivi per i messi notificatori

L'articolo 17 regola la possibilità di riconoscere incentivi specifici ai messi notificatori dell'ente che abbiano svolto le notificazioni per conto dell'amministrazione finanziaria.

Tale possibilità è riconosciuta dall'articolo 54 del CCNL 14 settembre 2000, che prevede anche la facoltà di integrare la parte variabile del fondo risorse decentrate con una quota parte del rimborso spese per ciascuna notificazione.

È il caso di precisare che tale integrazione è possibile solo in relazione ai rimborsi spesa effettivamente incassati dall'amministrazione comunale.

La mancata integrazione del fondo non preclude in se e per se di riconoscere un incentivo di produttività specifico ai messi per le notifiche effettuate per conto dell'amministrazione finanziaria.

Infatti l'articolo 54 CCNL 2000 al secondo periodo espressamente ammette la possibilità di attribuire un particolare incentivo di produttività connesso alla specifica attività di notifica svolta per conto dell'amministrazione finanziaria.

Lo stesso articolo 54 CCNL 2000 al primo periodo, invece, regola una particolare forma di integrazione della parte variabile del fondo risorse decentrate, stabilendo che le parti, in sede di concertazione e non di contrattazione integrativa, verificano la possibilità di destinare al citato fondo una quota parte dei rimborsi spesa ottenuti dall'amministrazione finanziaria per essere necessariamente destinati ad incentivi di produttività dei messi.

In pratica se è vero che le risorse provenienti da una quota dei rimborsi spesa, una volta iscritte a fondo, devono essere necessariamente impiegate per incentivare i messi che hanno fatto le notifiche, non è vero però il contrario e cioè che se non è possibile iscrivere a fondo una quota parte dei rimborsi spesa, allora non è possibile riconoscere incentivi specifici ai messi che hanno svolto l'attività di notifica.

Il presupposto per l'incentivo di produttività ai messi non è l'iscrizione a fondo di una quota parte dei rimborsi spesa, ma piuttosto l'aver svolto l'attività di notifica di atti dell'amministrazione finanziaria.

Ovviamente se non è possibile l'iscrizione di una quota parte dei rimborsi spesa, l'incentivo specifico per i messi sarà finanziato con le altre risorse del fondo legittimamente iscritte e non vincolate ad altre specifiche finalità.

Articolo 17 – incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale

L'articolo 17 dell'integrativo triennale regola per principi generali la tematica degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge o contratto collettivo nazionale in relazione allo svolgimento di particolari attività o al conseguimento di specifici obiettivi.

Il comma 1 a tal proposito precisa che ai dipendenti, oltre che i trattamenti economici accessori ordinari previsti dalla contrattazione collettiva nazionale e regolati negli articoli precedenti del presente integrativo, possono essere attribuiti anche particolari e specifici incentivi previsti in modo espresso da disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale.

Il comma 2 regola invece la questione della determinazione delle risorse destinabili agli incentivi di cui al comma 1 e alla conseguente possibilità di integrare la parte variabile del fondo risorse decentrate in applicazione dell'articolo 15 comma 1 lettera k) del CCNL 1 aprile 1999.

A tal proposito il predetto comma 2 afferma due principi fondamentali:

- il primo è che l'integrazione della parte variabile può avvenire solo compatibilmente con i*

vincoli finanziari inderogabili che l'amministrazione è tenuta a rispettare quando quantifica le risorse decentrate da destinare ai trattamenti accessori. (Es. Vincolo finanziario previsto dall'articolo 1 comma 236 della legge 208 / 2015)

- *Il secondo principio, invece, afferma che le risorse iscritte ai sensi dell'articolo 15 comma 1 lettera k) del CCNL 1 aprile 1999 sono risorse vincolate, nel senso che possono essere impiegate solo per finanziare lo specifico incentivo a cui sono direttamente connesse e non possono essere in alcun modo impiegate per finanziare altri incentivi (eventuali economie su dette risorse non possono essere riportate all'anno successivo, ma formano economie di bilancio). Tale orientamento è da considerare ormai consolidato: per tutti si veda Parere ARAN RAL 1346.*

Il comma 3 afferma un ulteriore principio ormai consolidato in una numerosa serie di pareri ARAN (per tutti si veda Parere ARAN RAL 1639). In particolare la condizione necessaria per l'integrazione della parte variabile del fondo è una chiara ed espressa finalizzazione di risorse finanziarie a particolari incentivi del personale dipendente, non essendo affatto sufficiente che la legge, o altro atto normativo, preveda una generica contribuzione finanziaria a favore dell'ente per il compimento di particolari attività.

Il comma 4 invece si occupa di individuare la fonte normativa principale che dovrà regolare presupposti, condizioni, modalità e valori dello specifico incentivo; in particolare la contrattazione integrativa interviene esclusivamente nei limiti in cui ciò sia consentito dalla legge istitutiva dell'incentivo speciale e comunque in via del tutto residuale per regolare aspetti dell'attribuzione del compenso che non sono regolati da detta legge.

Il comma 5, invece, fornisce, con finalità esemplificative e non esaustive, un elenco di incentivi che, allo stato dell'attuale assetto legislativo e contrattuale, rientrano indubbiamente nella categoria degli incentivi che può comportare l'iscrizione di risorse aggiuntive sul fondo ai sensi e per gli effetti dell'articolo 15 comma 1 lettera k) del CCNL 1 aprile 1999.

Per il compenso previsto dal comma 5.1 e 5.4 (ruoli e attività svolti nell'ambito delle leggi sui lavori ed opere pubbliche ed incentivazioni ISTAT) l'iscrizione delle risorse aggiuntive può avvenire anche in deroga al vincolo finanziario di cui all'articolo 1 comma 236 della legge 208 / 2015 [Applicazione dei principi contenuti in CDC sezioni riunite deliberazione n. 51 / 2011 in ordine all'analogo limite previsto dall'articolo 9 comma 2bis DL 78 / 2010].

Per il compenso previsto dal comma 5.2 (incentivo per l'attività di recupero dell'evasione dell'ICI) l'iscrizione delle risorse aggiuntive a fondo può avvenire solo nel rispetto del vincolo finanziario previsto dall'articolo 1 comma 236 della legge 208 / 2015 [Applicazione dei principi contenuti in CDC sezioni riunite deliberazione n. 51 / 2011 in ordine all'analogo limite previsto dall'articolo 9 comma 2 bis del DL 78 / 2010].

Per il compenso previsto dal punto 5.3 bisogna distinguere il caso in cui la sentenza favorevole ha condannato la parte soccombente al pagamento delle spese processuali, dal caso in cui invece le spese processuali sono state compensate: nel primo caso l'iscrizione può avvenire in deroga del vincolo finanziario previsti dall'articolo 1 comma 236 legge 208 / 2015, mentre nel secondo caso tale deroga non è consentita [Applicazione dei principi contenuti in Nota RGS prot. n. 72010 del 4 settembre 2013 in ordine all'analogo vincolo previsto dall'articolo 9 comma 2 bis del DL 78 / 2010].

Articolo 18 – correlazione fra gli speciali compensi previsti dall'articolo 18 ed altri trattamenti economici accessori

L'articolo 19 regola la correlazione fra il trattamento economico accessorio ordinario e gli speciali incentivi riconducibili all'articolo 18 del presente integrativo.

Tale correlazione è prevista sia per le posizioni organizzative che per i dipendenti senza incarico di

posizione organizzative.

Per le posizioni organizzative il principio di correlazione è previsto dall'articolo 27 del CCNL 14 settembre 2000 in materia di incentivi speciali per gli avvocati comunali che hanno patrocinato cause con esito favorevole all'ente.

L'ARAN con il parere RAL 1118 afferma che il principio di correlazione ha portata generale e conseguentemente le parti sono legittimate, in sede di contrattazione integrativa, a disciplinare gli effetti concreti di detta correlazione anche rispetto ad altre tipologie di incentivazione speciale previste dalla legge.

A tal fine il comma 1 e il comma 2 regolano la correlazione fra retribuzione di risultato delle posizioni organizzative ed altre forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge.

Il comma 1 disciplina l'ipotesi di riduzione al minimo contrattuale della retribuzione di risultato spettante per effetto dell'ordinario processo valutativo della prestazione; tale azzeramento consegue al fatto che il valore degli incentivi speciali percepiti nell'anno a cui si riferisce la retribuzione di risultato è stato superiore ad € 4000.

Il comma 2 invece disciplina l'ipotesi di riduzione della retribuzione di risultato calcolata all'esito dell'ordinario processo valutativo; la somma fra retribuzione di risultato ed incentivi speciali non può essere superiore ad € 4000; conseguentemente se la retribuzione di risultato calcolata all'esito del processo valutativo, sommata agli incentivi percepiti nell'anno a cui la retribuzione di risultato si riferisce è superiore ad € 4000, allora la retribuzione di risultato viene ridotta fino a che la predetta sommatoria non sia uguale ad € 4000; è sempre garantita la retribuzione di risultato minima prevista dal contratto in caso, ovviamente, di valutazione positiva

Per i dipendenti non incaricati di posizioni organizzative non esiste alcuna specifica clausola contrattuale che in modo espresso imponga una correlazione, ma trattandosi di un principio generale attinente alla determinazione di criteri per la destinazione delle risorse fra i vari istituti del trattamento accessorio, ben può essere regolato in seno alla contrattazione integrativa nell'ambito degli incentivi di produttività la cui misura è lasciata all'ampia discrezionalità delle parti.

Inoltre si tenga conto che la correlazione fra incentivo di produttività ed incentivi speciali è consolidata da lungo tempo nel comune di Jesi, tant'è che i commi 3 e 4, nel regolare il concreto funzionamento di tale correlazione, non fanno che confermare la disciplina ormai da tempo applicata in detto Comune.

In pratica il meccanismo è quello già descritto per le posizioni organizzative con una soglia massima di € 2.500.

Articolo 19 – orario di lavoro

L'art. 19 si limita a richiamare l'art. 22 del CCNL 1.04.1999 in tema di riduzione di orario di lavoro per i servizi turnati. Tale riduzione potrà essere applicata solo in presenza di tutti i presupposti previsti dalla suddetta clausola contrattuale nazionale.

Dichiarazione congiunta n. 1

Con il primo comma di tale dichiarazione congiunta le parti prendono atto che esistono taluni trattamenti economici accessori che non sono regolati nel contratto integrativo perché nulla è rimesso a tale livello dalla contrattazione nazionale e conseguentemente la disciplina della contrattazione nazionale è da considerare di per se esaustiva.

Il comma 2 della dichiarazione congiunta è una presa d'atto del fatto che prima della scadenza del

presente integrativo può essere stipulato il nuovo contratto collettivo nazionale. In tal caso le parti si impegnano a verificare la compatibilità presente integrativo con le clausole del nuovo nazionale.

Si chiarisce che in ogni caso le clausole del nazionale sono prevalenti su quelle integrative

Contratto integrativo annuale per il 2016 - Criteri per la ripartizione e destinazione del fondo 2015

1. Maneggio valori

Si ribadisce che per l'anno 2016 l'indennità di maneggio valori è regolata dall'articolo 10 dell'integrativo triennale, anche perché la disciplina ivi contenuta ripropone quella dell'abrogato CCDI 14 giugno 2012.

2. Compensi per "specifiche responsabilità" (articolo 17 comma 2 lettera i) del CCNL 1 aprile 1999 come introdotto dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004)

La clausola richiama i principi già espressi nell'articolo 14 dell'integrativo triennale e fissa l'importo dell'indennità nel massimo consentito dal contratto collettivo nazionale in € 300.

3. Compensi per "particolari responsabilità" (articolo 17 comma 2 lettera f) CCNL 1 aprile 1999 come modificato dall'art. 7 del CCNL 09.05.2006).

La clausola richiama i criteri di attribuzione regolati negli articoli 11, 12 e 13 dell'integrativo triennale e fissa i valori di tale indennità per le varie tipologie previste dalle citate clausole dell'integrativo triennale.

Per i capi ufficio (unità organizzative di terzo livello) appartenenti alla categoria professionale D:

1.200,00 € annui per gli Uffici di fascia "bassa" (minore complessità);

1.560,00 € annui per gli Uffici di fascia "media" (media complessità);

1.920,00 € annui per gli Uffici di fascia "alta" (maggiore complessità).

A tal fine si farà riferimento alla pesatura già utilizzata nel 2015

Per i capi sezione (unità organizzative di quarto livello) appartenenti alla categoria D € 1000

I predetti valori sono contenuti entro il massimo consentito dal contratto collettivo nazionale (€ 2.500) e sono gli stessi già riconosciuti nel 2015.

Sono inoltre fissate le misure delle indennità per le situazioni indicate dall'articolo 14 dell'integrativo triennale ed in particolare:

- Referente Asilo Nido Categoria C, € 800 per anno scolastico (10 mesi) da rapportare al periodo di durata dell'incarico;*
- Coordinatore / Caposquadra Autisti ScuolaBus: € 400 per le categorie B ed € 800 per le categorie C su base annua da rapportare all'effettivo periodo dell'incarico;*
- Coordinatore Unità operative: € 400 per le categorie B ed € 800 per le categorie C su base annua da rapportare all'effettivo periodo dell'incarico;*
- Coordinatore di ufficio appartenente alla categoria C: € 800 su base annua da rapportare all'effettivo periodo dell'incarico;*
- Coordinatore di più unità di personale: € 400 per le categorie B ed € 800 per le categorie C su base annua da rapportare all'effettivo periodo dell'incarico;*

Vengono cioè confermati gli incrementi già previsti per l'anno 2015, stante il fatto che le risorse disponibili non pregiudicano l'entità dell'importo complessivamente destinato alla

4. Piano di miglioramento per ampliamento servizio asili nido (Articolo 31 comma 5 CCNL 14 settembre 2000)

Viene data attuazione per l'anno 2016 all'articolo 15, specificando che il progetto oggetto di incentivazione è quello di apertura estiva dell'asilo nido per il mese di luglio 2015 (4 settimane in più rispetto al calendario scolastico).

La clausola fissa anche la misura del compenso in € 204,19 ogni 30 ore (da riproporzionare alle ore effettive di partecipazione).

I valori riconosciuti sono gli stessi del 2015.

5. Compenso per spese notifica Messaggi notificatori (Articolo 54 del CCNL 14 settembre 2000)

Con tale clausola si dà attuazione per l'anno 2016 all'articolo 17 dell'integrativo triennale.

Si riconosce ai messi una quota dei rimborsi spesa degli atti notificati per conto dell'amministrazione finanziaria; tale quota è definita dall'amministrazione previa concertazione con le parti sindacali.

Tale quota non può essere superiore ad € 600, salvo che vi siano le condizioni per integrare la parte variabile del fondo sulla base dei rimborsi effettivamente incassati.

6 Compenso per il personale che nell'ambito di specifiche convenzioni ha svolto nel 2016 attività lavorativa per l'erogazione di servizi a favore di terzi.

Il comune di Jesi ha avuto operative nel corso del 2016 una pluralità di convenzioni per l'erogazione di servizi a favore di soggetti terzi.

L'attività lavorativa per erogare i servizi a favore del terzo è stata comunque svolta dal personale dipendente e ciò nonostante che anche in relazione all'anno 2016 non sussistono le condizioni per poter integrare il fondo 2016 a norma dell'articolo 43 commi 1 e 3 della legge 449 / 1997, come richiamato dall'articolo 15 comma 1 lettera d) del CCNL 1 aprile 1999 (come modificato dall'articolo 4 comma 4 del CCNL 2001).

Per tale ragione si è ritenuto opportuno, nell'ambito di quanto previsto dall'articolo 17 comma 1 lettera a) del CCNL 1 aprile 1999, definire uno specifico compenso diretto ad incentivare l'incremento della produttività in conseguenza del fatto che il personale coinvolto ha svolto, oltre alla preponderante attività a favore del comune di Jesi, anche una ulteriore attività aggiuntiva a favore del soggetto terzo.

Per tale ragione una quota di € 10.000 del fondo risorse decentrate è stata destinata all'erogazione di un incentivo specifico per l'incremento della produttività conseguente alle attività aggiuntive che sono state necessarie per erogare gli appositi servizi a favore di terzi previsti da specifiche convenzioni operative nel 2016 e stipulate a norma dell'articolo 43 della legge 449 / 1997.

Le condizioni per potere percepire l'incentivo sono le seguenti:

1. il personale deve avere svolto attività lavorativa funzionale all'erogazione di servizi a favore di soggetti terzi nell'ambito delle convenzioni operative nel 2016;

2. l'attività lavorativa svolta a favore del terzo non può esaurire l'attività lavorativa del personale addetto; conseguentemente l'attività lavorativa a favore del terzo deve essere considerata aggiuntiva rispetto a quella svolta a favore del comune che deve essere comunque preponderante.

A tal proposito ciascun dirigente attesta formalmente e per iscritto la sussistenza delle condizioni sopra previste per la partecipazione di ciascun dipendente.

Dal punto di vista operativo:

- 1. la conferenza di direzione procederà ad individuare le convenzioni operative nel 2016 nelle varie aree e stipulate a norma dell'articolo 43 della legge 449 / 1997;*
- 2. i dirigenti delle varie aree procederanno ad individuare il personale che concretamente ha operato nell'ambito delle convenzioni di cui al precedente punto;*
- 3. la conferenza di direzione procederà a ripartire la somma messa a disposizione fra le varie convenzioni tenendo anche conto del numero delle persone che hanno operato in seno a ciascuna convenzione;*

L'incentivo individuale è determinato in proporzione ad un indice calcolato come prodotto del seguente seguenti fattore:

- 1. Contributo concretamente dato all'erogazione del servizio a favore del terzo.*

Il dirigente, al fine di valutare il contributo dato all'erogazione del servizio a favore del terzo tiene conto sia della complessità oggettiva dell'attività svolta dal singolo che della qualità con cui il singolo ha svolto i propri compiti funzionali all'erogazione del servizio a favore del terzo.

In ogni caso l'incentivo individuale complessivo, considerate tutte le convenzioni a cui il medesimo dipendente partecipa, non può essere superiore ad € 650.

L'incentivo qui regolato non spetta alle posizioni organizzative, essendo la retribuzione di posizione e di risultato onnicomprensiva di qualsiasi altro trattamento accessorio, fatte salve le specifiche deroghe previste dalla legge o dal contratto collettivo nazionale.

La clausola si applica solo alle convenzioni sottoscritte ai sensi e per gli effetti dell'articolo 43 della legge 449 / 1997, (convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari) mentre non si applica alle convenzioni stipulate ai sensi e per gli effetti dell'articolo 30 del dlgs 267 / 2000 (convenzioni fra enti pubblici per l'esercizio associato di funzioni o servizi propri o comunque delegati agli enti locali) [Parere ARAN RAL 1347].

Per l'anno 2016, in conseguenza di quanto sopra regolato, non viene applicato il CCDI sottoscritto in data 30 dicembre 2010 in materia di convenzioni e sponsorizzazioni.

7 - Produttività generale

All'incentivo di produttività per l'anno 2016, previsto dall'articolo 18 del CCNL 1 aprile 1999 e dall'articolo 5 del contratto integrativo triennale, sono destinate le risorse che residuano dopo la quantificazione di tutti gli altri trattamenti economici accessori regolati nel contratto integrativo annuale per il 2016, salvo quanto previsto dalla clausola di salvaguardia che sarà descritta successivamente.

I criteri per il calcolo dell'incentivo di produttività sono, anche per il 2015, quelli definiti nell'articolo 6 dell'integrativo triennale, ad eccezione della nuova disciplina che regola gli effetti della presenza in servizio sul compenso di produttività.

Il sistema di valutazione applicato è quello che è stato vigente nel corso del 2015 e che è stato applicato anche in relazione all'anno 2014.

Il sistema di correlazione fra compenso di produttività e incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge o di contratto è regolato dall'articolo 19 commi 3 e 4 del contratto integrativo triennale.

Il compenso sarà erogato anche ai dipendenti a tempo determinato che hanno sottoscritto un contratto di lavoro per almeno tre mesi svolti nell'anno 2015.

Allo stesso modo avranno accesso al sistema di produttività generale solo i dipendenti di ruolo che abbiano svolto almeno tre mesi di servizio nell'anno 2015, comprese le ferie e i periodi di congedo di maternità (maternità obbligatoria);

8 – Clausola di salvaguardia dell'ammontare destinato alla produttività

Tale clausola di salvaguardia ha lo scopo di garantire che al compenso di produttività sia destinato un importo sostanzialmente equivalente a quello destinato per l'anno 2015.

Infatti prima di erogare gli altri compensi previsti nell'integrativo annuale, il dirigente competente dovrà verificare se la quota residuale destinata alla produttività sia sostanzialmente equivalente a quella erogata nel 2015.

Se il dirigente competente valuta la sostanziale non equivalenza con il 2015 dell'importo residuale destinato alla produttività, sospende le erogazioni di tutti i trattamenti accessori e convoca immediatamente le parti sindacali.

La parte pubblica e la parte sindacale, al fine di ripristinare l'equilibrio fra tutti i trattamenti economici accessori ancora da erogare, definiscono d'intesa fra loro le misure di riduzione dei valori e delle percentuali previste nell'integrativo annuale per l'anno 2016.

Le misure concordate con le parti sindacali devono risultare da apposito verbale da allegare al presente contratto integrativo annuale.

In caso di mancato accordo l'amministrazione procede a liquidare i valori calcolati in applicazione dell'integrativo annuale.

In ogni caso il costo complessivo della contrattazione decentrata non può essere incrementato.

9 - Incentivi per il recupero dell'evasione ICI

L'incentivo per il recupero dell'evasione ICI viene erogato in applicazione del regolamento vigente in materia ed approvato con DGC n. 49 / 2011.

Spetta alla Giunta Comunale la determinazione della percentuale di risorse incassate per l'anno 2016 per il recupero dell'evasione ICI da destinare all'incentivo.

La percentuale di cui sopra non potrà che essere definita nel rigoroso rispetto dei vincoli derivanti dall'articolo 9 comma 2 bis ultimo periodo del DL 78 / 2010.

Nell'anno 2015, l'incentivo per il recupero dell'evasione ICI sarà liquidato nel limite massimo della quota che è stato possibile iscrivere sulla parte variabile del fondo 2015 ai sensi e per gli effetti dell'articolo 15 comma 1 lettera k) del CCNL 1 aprile 1999.

10 – Clausola di coordinamento

Le clausole della parte contenente i criteri di ripartizione e destinazione del fondo 2015 hanno in ogni caso efficacia limitata all'anno 2015.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Si richiamano i dati già esposti dettagliatamente nel modulo II della relazione tecnico finanziaria ai medesimi contratti decentrati.

I medesimi dati sono riepilogati nel modulo III della stessa relazione tecnico finanziaria.

c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Sono da intendersi non più applicabili le clausole dei precedenti contratti integrativi che regolano gli stessi istituti del trattamento economico accessorio ora disciplinati ex novo nel contratto decentrato normativo triennale.

Inoltre si tenga conto che per effetto dell'articolo 65 commi 2 e 4 del dlgs 150 / 2009, come interpretati autenticamente dall'articolo 5 comma 2 del dlgs 141 / 2011, i contratti decentrati stipulati antecedentemente al 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del dlgs 150 / 2009, sono divenuti inefficaci dal 1 gennaio 2013.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Come già affermato in occasione dell'illustrazione dell'articolo 5 dell'integrativo triennale, a cui si rinvia, si può senza dubbio dichiarare che i criteri definiti nella citata clausola contrattuale legano l'incentivo di produttività alla performance individuale e conseguentemente può ben dirsi pienamente coerente con i principi espressi dall'articolo 18 del dlgs n. 150 del 27 ottobre 2009.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali - ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009

Il blocco previsto dall'articolo 9 comma 21 del DL 78 / 2010, non è più operativo dal 31 dicembre 2014.

Dal fondo 2016 non sono comunque prelevate risorse stabili all'effettuazione di nuove progressioni economico orizzontali.

Si deve inoltre rilevare che l'articolo 6 dell'integrativo triennale, in piena coerenza con l'articolo 23 dlgs 150 / 2009 e in piena coerenza con l'articolo 50 comma 1 bis del dlgs 165 / 2001 afferma al comma 2 che:

2 Il passaggio alla posizione economica successiva all'interno della categoria di appartenenza può avvenire solo sulla base di specifiche procedure selettive indette dall'ente ed in ogni caso nel rispetto dei seguenti principi generali:

2.1 Il passaggio alla posizione economica successiva, per ogni singola procedura selettiva, può essere riconosciuta solo ad una parte e non a tutti i dipendenti che hanno diritto di partecipare a detta procedura;

2.2 il passaggio viene riconosciuto sulla base di una graduatoria di merito formata in relazione alle risultanze del sistema di valutazione della performance individuale vigente nell'ente, con particolare riferimento allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione; per

la formazione della graduatoria si tiene conto anche dell'esperienza acquisita, ma solo come criterio residuale e con un peso che deve essere comunque minoritario.

2.3 ai fini della collocazione in graduatoria si tiene conto della valutazione conseguita per almeno un biennio;

f) Illustrazione dei risultati attesi dal presente contratto decentrato

Dopo la ricostituzione storica con finalità dichiarative dei fondi risorse decentrate dal 1996 al 2014, conclusa nell'anno 2015, con il presente contratto integrativo si è proceduto ad una rivisitazione complessiva della contrattazione decentrata integrativa regolatrice dei vari trattamenti economici accessori finanziati con le risorse esistenti sui predetti fondi.

La finalità di tale rivisitazione sono state molteplici:

- semplificazione e razionalizzazione dell'insieme delle clausole contrattuali integrative a livello di ente;
- adeguamento delle clausole contrattuali integrative alle disposizioni contenute nel dlgs 150 / 2009 e nel dlgs 165 / 2001;
- recepimento dei principi consolidati a livello interpretativo con particolare riferimento ai pareri ARAN;
- adeguamento delle clausole contrattuali integrative al nuovo assetto organizzativo e dei servizi, confermando per quanto possibile le varie discipline applicate nel Comune di Jesi, in quanto conservabili perché comunque coerenti con i principi di cui sopra;
- Definizione dell'assetto della contrattazione integrativa a regime, prevedendo che all'interno della cornice delineata dal contratto integrativo normativo triennale, le parti stipulano contratti integrativi annuali con i quali definiscono criteri di destinazione e ripartizione delle risorse di volta in volta disponibili sul fondo;

La razionalizzazione apportata con la presente preintesa, a parere del sottoscritto, faciliterà anche il compito di adeguamento al primo contratto collettivo nazionale successivo a quello stipulato il 31 luglio 2009.

JESI. 8/05/2017

Il presidente della delegazione trattante

Dott. Torelli Mauro



.....