

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'IPOTESI DI  
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI  
LAVORO DEL PERSONALE DEL COMPARTO  
DELLE REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI**

**BIENNIO ECONOMICO 2008-2009**

## **PREMESSA**

La presente relazione ha per oggetto l’Ipotesi di contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritta in data 28 febbraio 2008 dall’ARAN e dalle Confederazioni e le Organizzazioni sindacali rappresentative per il personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali relativamente al biennio economico 2008 - 2009.

In considerazione della natura puramente biennale del rinnovo e tenuto conto del significativo ritardo con cui si sono avviate le trattative rispetto alla scadenza della parte economica del precedente CCNL quadriennale (31.12.2007), per consentire una sollecita definizione della vertenza relativa al Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, le parti negoziali hanno optato per un contratto “leggero”, avente cioè ad oggetto esclusivamente la ridefinizione del trattamento economico del personale, sia principale che accessorio, con particolare riferimento alla eventuale implementazione delle risorse “fresche da destinare a quest’ultimo.

Sono state, invece, rinviate al futuro rinnovo contrattuale alcune problematiche attinenti al trattamento normativo del personale, che pure erano state prese in considerazione nell’atto di indirizzo del Comitato di settore.

La presente relazione è finalizzata ad illustrare i contenuti delle disposizioni contrattuali.

Per il necessario supporto alla verifica degli oneri finanziari collegati al contratto collettivo (allo stato Ipotesi di accordo), nonché della loro compatibilità economica anche rispetto agli strumenti di programmazione di bilancio di cui all’art. 1-bis della L. n.468/78 e successive modificazioni, si rinvia ai contenuti della specifica Relazione tecnico - finanziaria.

Il testo dell'Ipotesi di CCNL si articola in tre Titoli e in un totale di 7 articoli. Allo stesso sono allegare 3 Tabelle (denominate A, B e C) per l'illustrazione degli effetti economici dell'accordo. Completano il testo contrattuale tre dichiarazioni congiunte delle parti.

## **ANALISI DEI CONTENUTI**

### **DISPOSIZIONI GENERALI**

Il Capo I, del Titolo I, recante Disposizioni generali, è limitato ad un solo articolo, contenente previsioni di ordine generale sul campo di applicazione, sulla durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.

#### **Art.1 - Campo di applicazione**

Questo articolo delimita il campo di operatività del contratto collettivo nazionale, prevedendone l'applicazione, in coerenza con l'art. 9, comma 1, del CCNQ dell'11 giugno 2007, sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva, a tutto il personale dipendente dagli Enti e dalle Amministrazioni inserite nel Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, esclusi i dirigenti. A tal fine è specificato che rientra tra i destinatari della nuova regolamentazione contrattuale il personale già in servizio, con contratto a tempo indeterminato o con contratto a termine, presso gli Enti del Comparto alla data dell'1.1.2008 nonché quello assunto successivamente.

Il comma 2, a tutela della posizione giuridica ed economica del personale delle IPAB interessate da processi di riforma o di ristrutturazione, ai sensi della vigente legislazione, stabilisce che allo stesso continuano ad applicarsi le disposizioni del CCNL del Comparto delle Regioni ed Autonomie Locali sino

alla individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, della nuova e specifica disciplina contrattuale da applicare per il futuro al suddetto personale.

Il successivo comma 3 prevede una garanzia di continuità del trattamento contrattuale, analoga a quella già illustrata, a favore del personale in servizio presso altre tipologie di Enti del Comparto, assoggettato a processi di mobilità in conseguenza di provvedimenti di soppressione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, che abbiano riguardato gli Enti stessi.

Tali previsioni non rappresentano una novità in quanto sono la mera trasposizione nel nuovo CCNL di due disposizioni già presenti non solo nell'art.1, commi 2 e 3, del CCNL dell'11.4.2008, ma anche nell'art.1, commi 2 e 3, del precedente CCNL del 22.1.2004.

Il medesimo articolo disciplina (commi 4, 5 e 6), in termini sostanzialmente analoghi a quelli delle precedenti tornate contrattuali, diversi aspetti connessi al contratto collettivo nazionale di lavoro:

- a) la durata del contratto, che viene fissata nel biennio economico 1° gennaio 2008 - 31 dicembre 2009;
- b) la decorrenza degli effetti normativi ed economici derivanti dal CCNL, che è fissata nel giorno successivo alla data di definitiva stipulazione del contratto da parte dei soggetti negoziali, a seguito del perfezionamento delle procedure previste dal decreto legislativo n.165/2001; viene fatto, comunque, salvo il caso particolare in cui specifiche ed espresse prescrizioni contrattuali, in relazione all'istituto o alla materia trattati, stabiliscano una diversa data di decorrenza;
- c) l' applicazione degli istituti a contenuto normativo ed economico aventi carattere vincolato ed automatico che deve avvenire nel termine di trenta giorni dalla sottoscrizione definitiva del CCNL. *Nella formulazione della*

*clausola contrattuale (comma 6), si segnala un errore materiale che sarà corretto in sede di sottoscrizione definitiva del contratto. Infatti, in relazione alla disciplina dettata, per la individuazione della data di sottoscrizione, la clausola contrattuale rinvia al comma 3, laddove, invece, il corretto riferimento è al comma 5.*

Dati i contenuti sostanzialmente confermativi della precedente disciplina, sembra doversi escludere ogni ricaduta delle nuove regole in termini di oneri contrattuali

Il comma 7 si limita ad alcuni aspetti di carattere meramente definitorio in ordine ai provvedimenti normativi citati nel testo contrattuale.

Il comma 8, al fine di evitare ogni possibile dubbio interpretativo, si limita a riaffermare la piena vigenza delle discipline dei precedenti CCNL ove non modificate o non disapplicate dal nuovo CCNL.

## **TRATTAMENTO ECONOMICO**

Il Capo I del Titolo II, rubricato come “Trattamento Economico”, si compone di tre articoli (da 2 a 4), che disciplinano direttamente alcuni aspetti del trattamento economico del personale non dirigente del Comparto.

### **Art.2 - Stipendi tabellari**

Gli incrementi mensili del trattamento economico stipendiale del personale, determinati in coerenza con le previsioni delle leggi finanziarie per gli anni 2008 e 2009 e con le direttive del Comitato di Settore, sono chiaramente indicati nella Tabella A allegata all’Ipotesi di CCNL. Sono stabilite, per la corresponsione, tre distinte *tranches* di incremento con decorrenza, rispettivamente, dall’1.4.2008, dall’1.7.2008 e, infine, dall’1.1.2009.

E' stata confermata la scelta di fondo che ha caratterizzato i precedenti rinnovi contrattuali, a partire da quello relativo al biennio economico 2000-2001, nel senso della individuazione di incrementi economici, diversificati e progressivi, sia per le posizioni iniziali o di accesso di ogni categoria sia per le posizioni economiche di sviluppo previste all'interno di ciascuna di esse.

I relativi valori sono esattamente indicati sempre nella tabella A allegata al CCNL. Occorre precisare, peraltro, che, analogamente a quanto avvenuto in occasione del rinnovo relativo al biennio economico 2006-2007, nel nuovo CCNL, non è previsto un incremento distinto e differenziato per ciascuna delle diverse posizioni economiche di sviluppo economico previste all'interno di ogni categoria.

Infatti, anche in questo rinnovo, sono stati individuati, sostanzialmente, tre valori di incremento stipendiale mensile applicabili alle posizioni economiche inserite in ciascuna delle categorie che compongono il sistema di classificazione, ad eccezione dalla categoria A per la quale sono stati previsti solo due valori.

Pertanto, all'interno della categoria A sono definiti, a regime, in relazione alle cinque posizioni economiche ivi previste, due soli valori di incremento stipendiale mensile: uno per le posizioni A1 e A2 pari a €49,20 ed uno per le posizioni A3, A4 ed A5, pari €50,60.

Per la categoria B, in relazione alle sette posizioni economiche ivi previste, sono definiti tre valori di incremento stipendiale mensile: uno per le posizioni B1 e B2 pari a €52,60; uno per le posizioni B3, B4, B5 e B6, pari a €55,60; uno per la posizione B7, pari a €63,60.

Nella categoria C, in presenza di cinque posizioni economiche, sono definiti sempre tre soli valori di incremento stipendiale mensile: uno per le posizioni C1 e C2, pari a €63,20; uno per le posizioni C3 e C4, pari a €63,60; uno per la posizione C5 pari a €64,40.

Infine anche nella categoria D, pur in presenza di sei posizioni economiche, sono previsti solo tre valori di incremento stipendiale mensile (uno per le posizioni D1 e D2, pari a €64,00; uno per le posizioni D3, D4 e D5 pari a €70,50; uno per la posizione D6, pari a €77, 70).

Al fine di una corretta applicazione della nuova disciplina, si ritiene necessario puntualizzare che l'importo dell'incremento stipendiale (correlato al rinnovo contrattuale) riconosciuto a favore del personale già collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all'importo minimo attribuito al personale già collocato, alla data di sottoscrizione definitiva del CCNL, nelle posizioni iniziali o di accesso dall'esterno o in quelle ad esse equiparate sotto il profilo della misura del beneficio (e cioè A1 e A2; B1 e B2 nonché B3 e B4; C1 e C2; D1 e D2 nonché D3 e D4) è finanziato con le risorse nazionali del CCNL e, quindi, è anch'esso a carico dei bilanci degli Enti.

Ci si riferisce, per maggiore chiarezza, alle differenze tra l'incremento stipendiale attribuito, ad esempio, al lavoratore in posizione C3, rispetto a quello riconosciuto al lavoratore in C1.

Tale differenziale retributivo (C3 meno C1, a regime, corrispondente alla differenza tra €63,60 mensili ed €63,20 mensili e, quindi, ad €0,40 mensili e, conseguentemente, ad €4,80 annui) si traduce, in pratica, in una corrispondente rideterminazione, in aumento, dell'importo già in godimento a titolo di progressione economica, il cui valore complessivo dovrebbe essere sempre individuato come voce autonoma della "busta paga" in modo da favorirne la verifica e la contabilizzazione in ogni momento. Come ulteriore conseguenza questi stessi importi determinano, indirettamente, anche un altrettanto corrispondente aumento del "fondo per le progressioni economiche orizzontali" di cui all'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999.

Per le stesse motivazioni, anche i valori annui delle posizioni iniziali e delle posizioni di sviluppo vengono rideterminati, a regime, con effetto dall'1.1.2009 (Tabelle B e C allegate al CCNL), con la conseguenza che il costo complessivo delle eventuali nuove progressioni economiche, di cui all'art.5 del CCNL del 31.3.1999, formalizzate successivamente alla data di sottoscrizione del contratto collettivo, anche se con decorrenza antecedente a tale data, dovrà essere calcolato tenendo presente i nuovi e più elevati valori di ciascuna posizione economica all'interno delle diverse categorie, con oneri, naturalmente, elusivamente a carico delle risorse decentrate aventi carattere di stabilità.

Sono confermati i seguenti compensi: la tredicesima mensilità (secondo la disciplina dell'art.5 del CCNL del 9.5.2006); la eventuale retribuzione individuale di anzianità (ove acquisita); gli altri eventuali assegni personali a carattere fisso e non riassorbibile.

Tra questi ultimi sono ricompresi anche:

- a) l'assegno previsto dall'art.29, comma 4, del CCNL del 22.1.2004 per salvaguardare, nel momento del conglobamento dell'IIS nel trattamento stipendiale, il più elevato importo di questa voce retributiva in godimento del personale delle categorie B e D, con posizione di accesso B3 e D3, rispetto a quello spettante al personale delle categorie B e D, con posizione di accesso in B1 e D1 e che è stato utilizzato dalla disciplina contrattuale come misura standard unica ai fini del conglobamento;
- b) l'assegno previsto art.9, comma 1, del CCNL del 9.5.2006, finalizzato a garantire al lavoratore, che ha conseguito, per effetto di progressione verticale, ai sensi dell'art.4 del CCNL del 31.3.1999, l'inquadramento in una categoria superiore o in uno dei profili di cui all'art. 3, comma 7, del medesimo CCNL del 31.3.1999 (si tratta dei profili, collocati all'interno delle categorie B e D, per i quali è previsto un trattamento economico iniziale più elevato corrispondente alle posizioni economiche B3 e D3) la conservazione del maggiore trattamento economico in godimento ove

questo, per effetto di precedenti progressioni economiche risulti superiore allo stipendio tabellare iniziale corrispondente al nuovo inquadramento; tale assegno è riassorbibile per effetto delle successive progressioni economiche (art.9 del CCNL del 9.5.2006);

c) l'indennità di comparto, di cui all'art.33 del CCNL del 22.1.2004.

Al fine di evitare ogni possibile dubbio interpretativo ed applicativo, viene anche precisato, espressamente, che gli incrementi dello stipendio tabellare disposti dal comma 1 dell'articolo in commento ricomprendono ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale, secondo le previsioni dell'art.2, comma 35, della legge n.203/2008.

### **Art. 3 - Effetti dei nuovi stipendi**

Viene confermata la disciplina che caratterizza ormai tutti i rinnovi contrattuali del lavoro pubblico.

Pertanto, viene, innanzitutto, affermato che gli incrementi dello stipendio tabellare, decorrenti dall'1.1.2008, dall'1.7.2008 e dall'1.1.2009, sono utili anche nei confronti del personale cessato dal servizio nel biennio considerato (2008 e 2009) per la rideterminazione del trattamento di pensione, con le stesse decorrenze.

Per quanto riguarda, invece, la indennità di fine servizio, l'indennità sostitutiva del preavviso, il TFR nonché l'indennità di cui all'art.2122 c.c. (indennità per decesso del lavoratore) o altre equivalenti, si potrà tener conto solo degli incrementi maturati dai singoli lavoratori al momento della data del collocamento a riposo; pertanto chi è cessato dal servizio mese di ottobre del 2008 potrà beneficiare dei soli incrementi decorrenti dal'1.1.2008 e dall'1.7.2008, mentre gli incrementi previsti con decorrenza 1.1.2009 sono utili, sempre per il trattamento di fine servizio, solo per i pensionati dell'anno 2009, con riferimento alle scadenze prefissate.

Inoltre, sono precisati anche gli ulteriori effetti di ricaduta degli incrementi stipendiali su alcune altre voci che compongono attualmente la struttura della retribuzione del personale del Comparto. Infatti, poiché il valore del trattamento stipendiale è preso a base di calcolo per numerosi istituti del trattamento accessorio, sia di fonte legale che contrattuale, viene precisato che i nuovi incrementi, con le previste decorrenze dall'1.1.2008, dall'1.7.2008 e dall'1.1.2009 produrranno inevitabili effetti di crescita anche sulla quantificazione dei relativi compensi. Si possono citare, in particolare: il lavoro straordinario, il turno, la prestazione in giornata di riposo settimanale, il servizio ordinario notturno e festivo, i benefici per invalidi per servizio e per ex combattenti ed assimilati, le trattenute per scioperi, l'equo indennizzo, ecc.

#### **Art.4 – Incrementi delle risorse decentrate**

Con il proprio atto di indirizzo, il Comitato di settore ha richiesto, relativamente al biennio 2008-2009, la previsione di risorse aggiuntive per la contrattazione decentrata integrativa, ma solo limitatamente agli Enti in possesso di predefiniti requisiti economico finanziari e di virtuosità gestionale.

In proposito si deve osservare che l'atto di indirizzo nella sua formulazione originaria prevedeva in materia, un doppio regime:

- a) uno di natura meramente transitorio, volto a consentire, fermo restando il rispetto di alcuni specifici pre-requisiti di carattere generale, l'incremento, a decorrere dal 31.12.2008 ed a valere per il 2009, delle risorse decentrate secondo "le modalità di cui all'art.8, comma 2, e seguenti del CCNL dell'11.4.2008" (quindi, con fissazione di parametri economico – finanziari ed aumento, in relazione al grado di virtuosità degli Enti, sia delle risorse decentrate stabili che di quelle variabili, secondo le previsioni del suddetto CCNL);
- b) un altro, invece, di natura stabile e definitivo, volto a consentire, con le medesime decorrenze sopra indicate e fermo restando sempre i pre-

requisiti generali, un aumento delle risorse sia stabili che variabili, secondo percentuali prestabilite (fino ad un massimo, rispettivamente, dell'1% per le stabili e dell'1,5% per le variabili), in presenza dei parametri e dei criteri di virtuosità stabiliti per gli Enti del Comparto dal DPCM di cui all'art.76, comma 6, della legge n.133/2008, ove il suddetto provvedimento fosse intervenuto nel corso delle trattative.

In sede di formulazione del proprio parere di competenza, ai sensi dell'art.47, comma 1, del D.Lgs.n.165/2001, il Governo ha ritenuto non assentibile l'ipotesi di possibile incremento delle risorse decentrate collegato all'emanazione del DPCM previsto dalla legge n.133/2008.

Pertanto, la trattativa si è incentrata esclusivamente sulla ipotesi sopra indicata con la lett. a), che, come detto, prendeva come punto di riferimento, anche contenutistico, la precedente soluzione contenuta nell'art.8 del CCNL dell'11.4.2008.

L'indicazione dell'originario atto di indirizzo è stata, poi, ulteriormente specificata dal Comitato di settore con lettera del 29.5.2009.

In questa sede, infatti, il Comitato di settore ha precisato:

- a) i parametri economico finanziari che, per ciascuna tipologia di Enti del Comparto, possono legittimare l'incremento delle risorse decentrate;
- b) il doppio tetto massimo di possibile incremento delle risorse decentrate, riservando quello più elevato (1,5% del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza) ai soli Enti in possesso di più virtuosi parametri economico finanziari;
- c) la natura esclusivamente variabile delle risorse suscettibili di incremento, che impedisce ogni conferma o stabilizzazione delle stesse per il 2010 e gli altri anni a seguire;

- d) la configurazione come condizione assolutamente ineludibile, ai fini del possibile incremento, del rispetto del Patto di stabilità per il triennio 2005-2007, ovviamente, per gli Enti che vi sono tenuti; il rispetto del Patto di stabilità è richiesto anche per l'anno 2008, ove gli Enti intendano avvalersi del più elevato tetto massimo di possibile incremento delle risorse decentrate;

In attuazione dei richiamati indirizzi del Comitato di settore è stata definita la disciplina dell'art.4 dell'Ipotesi di CCNL, le modalità e gli effetti applicativi della quale sono di seguito illustrati.

Preliminarmente, si ritiene necessario evidenziare che la disciplina dell'articolo in esame in materia di incremento delle risorse decentrate non incide in alcun modo sulla disciplina dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004. Questa, infatti, per la prima volta, ha illustrato e prescritto un percorso "virtuoso", non solo per il corretto calcolo delle risorse decentrate, ma anche per definire con estrema chiarezza la natura delle diverse fonti di finanziamento (stabili e variabili) collegando a tale diversità anche le modalità di utilizzazione. Tale "percorso" finalizzato a consentire agli Enti un maggior controllo degli oneri complessivi sulla gestione del personale e, di conseguenza, anche una più efficace tutela degli equilibri di bilancio e della capacità di spesa, pertanto, continua a trovare piena applicazione, anche per la sua indubbia attualità in considerazione delle continue sollecitazioni per il controllo e la riduzione degli oneri del personale che derivano dalle leggi finanziarie.

Con il citato art.4 è stato introdotto un nuovo sistema volto a consentire l'eventuale incremento delle risorse finanziarie disponibili per la contrattazione decentrata integrativa, legato al possesso da parte di ciascun Ente di precisi parametri indicativi della effettiva situazione economico – contabile dello stesso, destinato a trovare applicazione solo per l'anno 2009, come precisato dalla medesima clausola contrattuale.

All'interno della complessiva disciplina prevista dall'art.4, sono distinte diverse ipotesi, collegate sia alla differenza tipologica degli Enti interessati sia alla dimensione degli stessi.

Ma a monte delle specifiche indicazioni concernenti le singole tipologie di Enti interessati, la disciplina contrattuale (comma 1) prevede, ai fini dell'effettiva applicazione del nuovo sistema, come condizione assolutamente necessaria, il possesso da parte degli stessi di specifici pre - requisiti:

- a) il rispetto del Patto di stabilità interno per il triennio 2005-2007;
- b) il rispetto delle vigenti disposizioni legislative in materia di contenimento della spesa di personale (art.1, comma 557, della legge n.296/2006 per gli Enti soggetti al Patto di stabilità interno e comma 562 del medesimo art.1 per gli Enti fuori del Patto, e successive modificazioni ed integrazioni); il rispetto delle corrispondenti previsioni delle leggi finanziarie dettate specificamente per le Camere di Commercio;
- c) l'attivazione di rigorosi sistemi di valutazione delle prestazioni e delle attività dell'Amministrazione;

I suddetti requisiti sono poi integrati (come previsto dalla lett. d) da quello ulteriore della osservanza degli indicatori di capacità finanziaria, come espressamente individuati per ciascuna tipologia di Enti.

## **Enti Locali**

Agli Enti Locali, in possesso dei pre - requisiti dell'art.4, comma 1, dell'Ipotesi e nei quali la spesa del personale non sia superiore al 38% delle entrate correnti, è consentito di incrementare, a decorrere dal 31.12.2008 e a valere per l'anno 2009, le risorse decentrate variabili, di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004 ( si tratta delle risorse che, in considerazione della loro natura non possono essere in alcun modo confermate e consolidate negli anni successivi),

fino al limite massimo dell'1 % del monte salari riferito all'anno 2007, esclusa la quota della dirigenza (art.4, comma 2, lett. a) dell'Ipotesi di CCNL).

Ai medesimi Enti Locali, invece, è consentita la implementazione delle medesime risorse decentrate di carattere variabile ed eventuale, di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004, fino al più elevato limite massimo dell'1,5%, solo ove risultino in possesso del più significativo rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, non superiore al 31%, ed abbiano rispettato il Patto di stabilità interno anche per l'anno 2008.

La disciplina contrattuale, sulla base della formulazione testuale, non si presta in alcun modo ad essere interpretata nel senso che, anche in presenza dei requisiti richiesti, l'eventuale incremento previsto dall'art.4, comma 2, lett. a) possa sommarsi a quello di cui alla successiva lett. b),

Si tratta, infatti, di discipline alternative, strettamente connesse alla necessaria sussistenza dei requisiti richiesti per ciascuna di esse.

Pertanto, l'Ente in possesso dei pre – requisiti del comma 1 e di un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti non superiore al 31% e che abbia rispettato il Patto di stabilità interno anche per il 2008, può avvalersi solo dell'eventuale incremento delle risorse decentrate variabili fino al limite massimo dell'1,5%.

In presenza di tutti i requisiti richiesti, gli eventuali incrementi disposti dagli Enti possono operare, come detto, solo a far data dal 31.12.2008 e a valere per l'anno 2009. Le percentuali di incremento previste dalla disciplina contrattuale nelle due diverse ipotesi si applicano sul monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

La sussistenza dei requisiti previsti, quindi, legittima l'Ente a procedere ad un incremento delle risorse decentrate variabili.

Ogni determinazione in materia, comunque, è demandata alle autonome valutazioni dei singoli Enti, sia nell' "an" che nel "quantum".

In relazione a tale ultimo aspetto giova sottolineare che la clausola contrattuale non prevede alcuna misura minima.

Pertanto, ai fini della determinazione dell'ammontare dell'eventuale incremento delle risorse decentrate variabili, nel rispetto del limite massimo previsto, gli Enti terranno conto non solo dell'effettivo rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, ma anche della propria complessiva situazione economico-finanziaria e della propria capacità di spesa.

Trattandosi di un incremento delle risorse variabili, le conseguenti disponibilità finanziarie possono essere utilizzate, nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa, solo per il finanziamento di istituti e compensi aventi analogo carattere di variabilità (dato che, per la loro natura, tali risorse non possono essere confermate e consolidarsi negli anni successivi).

Agli Enti Locali la disponibilità di risorse aggiuntive è riconosciuta "nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali".

In proposito, al fine di evitare ogni incertezza interpretativa in una materia così delicata, si deve ricordare che, nell'attuale sistema di relazioni sindacali del Comparto Regioni-Autonomie Locali, la quantificazione delle risorse destinate al finanziamento della contrattazione integrativa non forma in alcun modo oggetto né di contrattazione né di concertazione, trattandosi di un obbligo a carico dei singoli Enti che vi provvedono, in modo autonomo e responsabile, nel rispetto dei vincoli legali e contrattuali.

Pertanto, le risultanze della verifica in ordine al possesso dei requisiti necessari e le decisioni dell'Ente in ordine al "quantum", conseguente anche alla valutazione della propria complessiva situazione economico-finanziaria e della propria

capacità di spesa, possono essere solo oggetto di informazione, ai sensi dell'art.7, comma 1, del CCNL dell'1.4.1999.

Tale clausola contrattuale, infatti, dispone che: “L’ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all’art. 10, comma 2, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l’organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane”.

Ai fini della applicazione della disciplina del comma 2, per “enti locali” si intendono quelli indicati nell’art. 2 del D.Lgs.n.267/2000.

Una disciplina parzialmente diversa è prevista per i comuni capoluogo delle aree metropolitane, di cui all’art. 22 del D.Lgs.n.267/2000.

Infatti, a questi Comuni, in possesso dei pre-requisiti dell’art.4, comma 1, dell’Ipotesi e nei quali la spesa del personale non sia superiore al 38% delle entrate correnti, è consentito di incrementare, a decorrere dal 31.12.2008 e a valere per l’anno 2009, le risorse decentrate variabili, di cui all’art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004 fino al limite massimo dell’1 % del monte salari riferito all'anno 2007, esclusa la quota della dirigenza (art.4, comma 3, dell’Ipotesi di CCNL).

La citata percentuale di incremento dell’1%, viene elevata all’1,5% del monte salari del 2007, ove i medesimi Comuni, oltre ai requisiti generali del comma 1, dimostrino il possesso di quello ulteriore del rispetto del Patto di stabilità interno anche per il 2008, fermo restando il presupposto di un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti non superiore al 38%.

Anche in questo caso, l’Ente dispone di ampia facoltà di valutazione e decisione nella quantificazione dell’effettivo ammontare dell’incremento delle risorse variabili che non può, comunque, superare le percentuali massime previste. A tal fine terrà conto sia del valore del parametro sia della propria complessiva situazione economico-finanziaria e della propria capacità di spesa.

Valgono, evidentemente, anche in questa ipotesi le considerazioni sopra già svolte in ordine alla non cumulabilità degli eventuali incrementi ed ai contenuti del riferimento al sistema di relazioni sindacali in questa materia.

## Regioni

Per le Regioni, la disciplina introdotta (art.4, comma 4) ricalca sostanzialmente quella prevista per i Comuni capoluogo delle aree metropolitane, sia pure sulla base di un diverso parametro finanziario.

Infatti, a queste, ove siano in possesso dei pre-requisiti del comma 1 ed il rapporto tra spese del personale e spesa corrente depurata della spesa sanitaria sia non superiore al 31%, è consentito di incrementare, a decorrere dal 31.12.2008 e a valere per l'anno 2009, le risorse decentrate variabili, di cui all'art.31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004, fino al limite massimo dell'1 % del monte salari riferito all'anno 2007, esclusa la quota della dirigenza.

In presenza del medesimo parametro finanziario (rapporto tra spese del personale e spesa corrente depurata della spesa sanitaria non superiore al 31%), la predetta percentuale massima dell'1%, per l'eventuale incremento delle risorse decentrate variabili, può essere elevata fino all'1,5%, qualora le Regioni siano in possesso dell'ulteriore requisito (aggiuntivo rispetto a quelli di cui al comma 1 dell'Ipotesi di CCNL) del rispetto del Patto di stabilità interno anche per il 2008.

Per la discrezionalità dell'Ente nella determinazione della misura dello stesso e per il modello di relazioni sindacali da rispettare, si richiamano le analoghe considerazioni sopra svolte in relazione alla corrispondente disciplina dettata per i Comuni capoluogo delle aree metropolitane.

Anche in questo caso, la specifica disciplina dettata per le Regioni è finalizzata a valorizzare in pieno l'autonomia decisionale e gestionale delle stesse.

Spetta alle Regioni (art.4, comma 5, dell’Ipotesi di CCNL), infine, l’individuazione, tra i pre-requisiti del comma 1 dell’Ipotesi di CCNL e gli indicatori di capacità finanziaria, di cui al comma 4, quelli che trovano applicazione presso i propri Enti strumentali regionali, per l’incremento, a far data dal 31.12.2008 ed a valere per l’anno 2009, delle risorse di natura variabile, di cui all’art.31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004. Gli eventuali incrementi non possono evidentemente superare i limiti massimi a tal fine stabiliti dalla disciplina contrattuale per le Regioni e per la generalità degli Enti del Comparto.

### **Camere di Commercio**

Per questa tipologia di Enti è previsto un sistema di indicatori di capacità economico - finanziaria e di virtuosità gestionale specifico e particolare.

Infatti, alle Camere di Commercio è consentito di incrementare, a decorrere dal 31.12.2008 e a valere per l’anno 2009, le risorse decentrate variabili, di cui all’art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004, fino al limite massimo dell’1 % del monte salari riferito all’anno 2007, esclusa la quota della dirigenza, qualora siano in possesso dei pre-requisiti generali del comma 1 ed il rapporto tra il proprio indice di equilibrio economico – finanziario e l’indice generale medio di sistema, di cui alla legge finanziaria per il 2008, non sia superiore al 10% e, comunque, inferiore a 40.

La medesima percentuale massima di eventuale incremento dell’1% può essere elevata fino all’1,5%, qualora le Camere di Commercio, fermo restando il rispetto dei pre-requisiti, siano in possesso di più virtuosi indicatori di equilibrio economico – finanziario, diversificati in relazione al numero delle imprese attive iscritte presso ciascuna Camera di Commercio, così individuati:

- 1) non superiori a 38, per le Camere di Commercio con un numero di imprese attive iscritte al Registro delle imprese inferiore a 40.000;

- 2) non superiori a 34, per le Camere di Commercio con un numero di imprese attive iscritte al Registro delle imprese superiore a 40.000 ed inferiore a 80.000;
- 3) non superiori a 30, per le Camere di Commercio con un numero di imprese attive iscritte al Registro delle imprese superiore a 80.000.

Per la determinazione della misura dell'incremento, del contenuto del rinvio al sistema di relazioni sindacali e per la non cumulabilità dei possibili incrementi nei limiti percentuali massimi (anche in presenza di indicatori di maggiore virtuosità), si rinvia alle analoghe considerazioni sopra svolte in relazione alla corrispondente disciplina dettata per gli Enti Locali.

### **Altre tipologie di Enti**

A tutti gli altri Enti del Comparto (IPAB, Autorità di bacino, Agenzia dei segretari comunali e provinciali, ecc.) è consentito (art. 4, comma 7, dell'Ipotesi di CCNL) l'incremento, con decorrenza dal 31.12.2008 e a valere per l'anno 2009, delle risorse decentrate variabili, entro il limite massimo dell'1% del monte salari dell'anno 2007, esclusa la dirigenza, a condizione che, fermo restando il rispetto dei pre-requisiti di cui al comma 1, ove applicabili, sussista nel singolo Ente la relativa capacità di spesa. Occorre, quindi, ai fini dell'applicazione della clausola contrattuale, una preventiva verifica di bilancio da parte degli organi competenti di tali Enti, secondo il proprio ordinamento vigente, e, quindi, una motivata decisione degli stessi che autorizzi l'eventuale incremento sino al valore ritenuto sostenibile (massimo 1 %).

### **Altri aspetti della disciplina**

La disponibilità di risorse aggiuntive, di natura variabile, per la contrattazione integrativa, sulla base delle previsioni dell'art.4 in commento, presuppone necessariamente il rispetto delle vigenti disposizioni legislative in materia di patto di stabilità Interno nell'arco del triennio considerato 2005-2007.

Pertanto, il mancato rispetto del Patto anche per un solo anno non consente in alcun modo l'integrazione delle risorse.

L'Ente deve, necessariamente, valutare il rispetto del Patto di Stabilità anche per l'anno 2008, ove voglia avvalersi della facoltà dell'incremento delle risorse entro il più elevato tetto percentuale a tal fine previsto dalla clausola contrattuale (1,5%).

Ai fini della corretta applicazione della disciplina contrattuale, gli Enti devono preventivamente verificare anche la sussistenza dell'ulteriore pre-requisito, stabilito nel comma 1 dell'Ipotesi di CCNL, del rispetto delle vigenti disposizioni legislative in materia di contenimento della spesa di personale (art.1, commi 557 e 562, della legge n.296/2006 e successive modificazioni ed integrazioni). Tale requisito dovrà essere verificato con riferimento ai dati del bilancio consuntivo degli Enti relativi all'anno 2007.

Il rispetto delle vigenti disposizioni legislative in materia di contenimento della spesa di personale, per coerenza sistematica, deve ritenersi necessario anche per l'anno 2008, ove l'Ente voglia avvalersi della facoltà dell'incremento delle risorse entro il più elevato tetto percentuale a tal fine previsto dalla clausola contrattuale (1,5%). E' fatta salva, in ogni caso, l'applicazione delle vigenti disposizioni legislative concernenti la facoltà di deroga a tale vincolo, a favore degli Enti che ne sono destinatari e secondo le modalità da queste stabilite.

Gli incrementi delle risorse stabili e variabili previsti dai commi 2 e 3 dell'art. 8 dell'Ipotesi di CCNL, come sopra illustrati, non possono essere disposti dagli Enti locali dissestati o strutturalmente *deficitari*, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione del bilancio stabilmente riequilibrato (art.4 ,comma 8, dell'Ipotesi di CCNL).

La necessaria sussistenza dei pre – requisiti generali stabiliti nel comma 1 (soprattutto il vincolo del rispetto, per un triennio, del Patto di stabilità interno e

delle disposizioni legislative in materia di contenimento della spesa per personale; rispetto dei medesimi vincoli anche per il 2008 per l'eventuale elevazione del tetto massimo di possibile incremento), l'esclusione preventiva degli Enti locali dissestati o strutturalmente *deficitari*, il possesso dei predefiniti parametri indicativi della effettiva situazione economico – contabile degli Enti, consentono di escludere un ambito di applicazione generalizzato della nuova disciplina, nel senso che non tutti gli Enti del Comparto potranno effettivamente avvalersi della stessa, per l'incremento delle risorse variabili, con le modalità e nelle misure previste dall'art.4.

Si deve anche evidenziare che gli Enti sono comunque assoggettati al rispetto del patto di Stabilità e delle disposizioni in materia di contenimento della spesa per personale (art.1, commi 557 e 562, della legge n.296/2006 successive modificazioni ed integrazioni) anche per il 2009. Anche tale elemento, sicuramente, può influire sulla decisione degli Enti di avvalersi degli spazi di possibile incremento delle risorse decentrate variabili riconosciuti dalla disciplina contrattuale, soprattutto sotto il profilo della relativa quantificazione entro il tetto massimo stabilito. L'incremento deve ritenersi non consentito (in tutto o in parte) ove il relativo importo produca il superamento dei tetti di spesa

Le risorse derivanti dall'eventuale applicazione della disciplina dell'art.4 dell'Ipotesi di CCNL hanno carattere di variabilità e, conseguentemente, non possono essere in alcun modo essere confermate o consolidate oltre il 2009.

Per effetto di tale loro natura, le suddette risorse non possono, in alcun modo, essere utilizzate per il finanziamento di istituti del trattamento accessorio aventi natura di stabilità (indennità di comparto; retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa; progressione economica orizzontale; ecc.).

Come evidenziato dal Comitato di settore nel proprio atto di indirizzo e dal testo contrattuale (art.4, comma 9, dell'Ipotesi di CCNL), le predette risorse aggiuntive sono finalizzate all'incentivazione della qualità, della produttività e

della capacità innovativa della prestazione lavorativa ed alla erogazione di compensi strettamente collegati all'effettivo miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi nonché al riconoscimento e valorizzazione della professionalità e del merito.

Si evidenzia, infine, che il nuovo sistema di eventuale incremento delle risorse decentrate non incide in alcun modo sulla ulteriore vigenza ed applicabilità delle altre fonti di finanziamento della contrattazione integrativa previste dalla vigente contrattazione collettiva, secondo le condizioni e le modalità da queste stabilite (si tratta di delle previsioni richiamate, rispettivamente, per le risorse stabili e per quelle variabili, nell'art.31, commi 2 e 3, del CCNL del 22.1.2004).

## **DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

Il Capo I del Titolo III, rubricato come “Disposizioni particolari”, si compone di tre articoli (da 5 a 7), che intervengono su alcune specifiche materie e problematiche concernenti alcuni aspetti del rapporto di lavoro del personale non dirigente del Comparto.

### **Art.5 – Principi in materia di compensi per la produttività**

La clausola contrattuale, nel ribadire la vigente disciplina in materia di compensi per produttività, contenuta nell'art.37 del CCNL del personale non dirigente del Comparto del 22.1.2004, specifica le regole che presiedono alla decurtazione degli stessi in caso di assenza del dipendente, qualunque sia il titolo delle assenze, ivi comprese, quindi, quelle per malattia.

Si afferma, infatti, che l'assenza del dipendente, qualunque sia la sua motivazione, non produce di per sé una diretta, immediata e corrispondente decurtazione dei compensi per produttività, ma, a tal fine, occorre, invece, valutare, in un quadro più ampio ed in coerenza con la natura e le caratteristiche

di tale componente del trattamento accessorio, la reale incidenza della stessa e cioè le conseguenze che ne sono derivate sotto il profilo della effettiva partecipazione, quantitativa e qualitativa, del dipendente stesso ai progetti e programmi di produttività, e, quindi, al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso.

Si tratta di una previsione pienamente conforme e coerente con le vigenti regole in materia di compensi per produttività.

Infatti, sulla base delle precise indicazioni dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, i compensi per produttività, previsti dal contratto integrativo dell'ente, possono essere erogati solo in presenza di incrementi effettivi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi (intesi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa) e che tale erogazione è possibile solo a conclusione del processo di valutazione periodica (di esclusiva pertinenza del dirigente, nel rispetto del sistema di valutazione permanente) dei risultati e delle prestazioni del personale, in relazione al livello di conseguimento degli obiettivi come definiti negli strumenti di programmazione degli Enti e certificati dai servizi di controllo interno.

In presenza di tali previsioni, un sistema incentivante basato esclusivamente sui criteri del parametro economico di categoria e sulla presenza in servizio del personale o sulla sola presenza in servizio, si pone in evidente contrasto con le previsioni dell'art.37 del CCNL del 22.1.2004, traducendosi, inevitabilmente, in un meccanismo automatico di erogazione dei compensi di cui si tratta (indicazioni in tal senso sono contenute anche nella Relazione illustrativa alla Corte dei Conti per la certificazione degli oneri del CCNL del 22.1.2004 dove, relativamente al commento dell'art.37, si afferma, che: “... *i compensi per produttività non possono essere erogati in forma generalizzata (comma 4) sulla base di automatismi comunque denominati; questa prescrizione contrattuale esclude, in coerenza anche con numerose e recenti pronunce della magistratura contabile, la legittimità del pagamento della produttività, ad esempio, sulla base*

*della sola presenza (o assenza) in servizio, ovvero sulla base della articolazione dell'orario (rientri pomeridiani) o ancora sulla base del parametro retributivo; ...elementi di automatismo non devono essere presi in considerazione neanche come elementi integrativi del giudizio valutativo espresso dal dirigente, che resta, pertanto, l'unico momento decisionale utile per la legittimazione dei compensi.”.*

Pertanto, poiché il citato art.37 del CCNL del 22.1.2004 consente l'erogazione dei compensi incentivanti la produttività solo in base ai risultati effettivamente conseguiti ed accertati, vietando ogni automatismo (anche quelli legati alla presenza), si ritiene che tutti i lavoratori hanno diritto di essere comunque valutati per l'attività di servizio svolta e per i risultati effettivamente conseguiti ed hanno diritto a percepire i compensi di produttività solo in misura corrispondente a tali attività e risultati, e non quindi in modo pieno ed automatico.

E' indubitabile che i periodi di assenza, incidendo significativamente sull'apporto partecipativo al progetto o programma di produttività, secondo le regole sopra esposte, determinano la conseguente riduzione del compenso da corrispondere, fino ad annullarlo, quando i risultati conseguiti non siano apprezzabili.

Alla luce di tale ricostruzione, appare evidente, quindi, che la nuova disciplina contrattuale non deroga alle previsioni dell'art.71 della legge n.133/2008, in materia di decurtazione del trattamento economico accessorio del personale nel caso di malattia fino a 10 giorni, ed alle altre ivi contenute.

Una tale deroga, del resto, non sarebbe stata giuridicamente possibile dato che non è consentito al CCNL di derogare a norme imperative di legge.

E' stata operata piuttosto una specificazione delle regole che presiedono la materia, in considerazione, come detto, della particolare natura dei compensi per

produttività e delle regole contrattuali che attualmente ne disciplinano l'erogazione.

Diversamente ritenendo, ammettendo cioè, ai fini sia della erogazione dei compensi incentivanti che delle eventuali trattenute o decurtazioni degli stessi, una soluzione incentrata sul mero computo dei giorni di presenza o di assenza, si finirebbe per stravolgere completamente il sistema, alterando la stessa natura dei compensi per produttività.

Infatti, si finirebbe, indirettamente, per ammettere la mensilizzazione di questi, legandoli paradossalmente al solo criterio della presenza in servizio, in contrasto con quelle regole contrattuali sopra illustrate, che proprio per evitare i guasti del passato (evidenziati anche dalle pronunce della Corte dei Conti in materia), hanno espressamente fatto divieto alle Amministrazioni di adottare regole di erogazione basati sulla presenza in servizio o su altri automatismi comunque denominati.

In proposito, inoltre, sotto il profilo della coerenza della portata della clausola contrattuale con il quadro legale dell'art.71 della legge n.133/2008, può essere utile richiamare anche alcune indicazioni contenute nel punto 2) della circolare n.7/2008 del Dipartimento della Funzione Pubblica, dove, relativamente all'applicazione della suddetta norma legislativa, si legge: *“... i lavoratori e le lavoratrici hanno titolo hanno ad essere valutati per l'attività di servizio svolta e per i risultati effettivamente conseguiti ed hanno titolo a percepire i compensi di produttività, secondo le previsioni dei contratti integrativi vigenti presso le amministrazioni, solo in misura corrispondente alle attività effettivamente svolte ed ai risultati concretamente conseguiti dagli stessi.....”*.

## **Art.6 – Monitoraggio e verifiche**

Questo articolo prevede che le Associazioni degli Enti del Comparto (ANCI, UPI ed UNIONCAMERE), attraverso le proprie articolazioni territoriali, e le Regioni, assumono l’iniziativa per avviare, a livello regionale, forme di monitoraggio del lavoro precario presso gli Enti del Comparto e per attivare, successivamente, momenti di confronto e verifica con le OO.SS. finalizzati alla valutazione, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo - contrattuali, le problematiche connesse a tale fenomeno ed ai processi di stabilizzazione, anche con riferimento alla eventuale scadenza dei contratti a termine.

Tale confronto deve concludersi entro il termine di 45 giorni dalla data di definitiva sottoscrizione del CCNL.

Per le medesime finalità, sono previsti anche specifici confronti a livello locale.

Relativamente a tali previsioni, si ritiene utile fornire le seguenti precisazioni:

- a) la clausola contrattuale non riconosce, né avrebbe potuto farlo, alcuna specifica ed autonoma potestà regolativa o decisoria alle parti decentrate in ordine alle problematiche concernenti il precariato e a quelle connesse ai processi di stabilizzazione. Si tratta di materia, infatti, che trova la sua regolamentazione primaria nelle vigenti disposizioni di legge e nelle disposizioni amministrative di attuazione predisposte dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Conseguentemente, i comportamenti delle singole Amministrazioni non possono che conformarsi, necessariamente, al suddetto quadro normativo generale. Giova sottolineare anche che la disciplina contrattuale prevede solo l’attivazione di forme di monitoraggio e di confronto sindacale sulle problematiche di cui si è detto;
- b) in relazione al modello del “confronto sindacale”, richiamato nella clausola contrattuale, si deve evidenziare che, esso, per le sue caratteristiche e sulla base delle previsioni negoziali concernenti il sistema delle relazioni sindacali, rientra tra gli istituti di partecipazione sindacale e

che, conseguentemente, non solo non ha e non può avere natura negoziale, ma neppure può identificarsi con il diverso e più vincolante modello della concertazione o essere sostituito dalla stessa. Infatti, si tratta di un modello partecipativo, non espressamente procedimentalizzato nel vigente sistema di relazioni sindacali del Comparto Regioni-Autonomie Locali (art.3 del CCNL dell'1.4.1999), le cui modalità di attuazione (tempi e procedure) sono affidate alle scelte discrezionali dell'Ente, in sede locale. Ad esso, spesso, si è fatto riferimento in quei casi in cui, per la particolare rilevanza della materia o per eventuali riflessi di carattere organizzativo di una particolare problematica, con ricadute sul potere decisionale del datore di lavoro pubblico, si è ritenuto inopportuno fare riferimento alla contrattazione integrativa o al modello partecipativo della concertazione, per il più forte vincolo che ne deriva per l'Amministrazione. Esso, quindi, è qualcosa di più della informazione, ma di meno rispetto alla concertazione

### **Art.7 – Clausola di rinvio**

Data l'esigenza di concludere sollecitamente la trattativa per il CCNL relativo al biennio economico 2008 – 2009, anche in considerazione del ritardo nell'avvio delle stesse rispetto alla naturale scadenza al 31.12.2007 del precedente CCNL relativo al biennio economico 2006 – 2007, le parti si sono impegnate a definire nel prossimo rinnovo contrattuale, alcune materie, anche attinenti a profili normativi del rapporto di lavoro, espressamente indicate:

- a) la semplificazione delle modalità di calcolo delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa e la definizione di una nuova struttura della retribuzione;
- b) la definizione delle regole per consentire la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, in via anticipata;

- c) l'individuazione delle modalità attuative dell'art.14 del CCNL del 9.5.2006. Tale clausola contrattuale, infatti, affermava che, in occasione del rinnovo contrattuale per il quadriennio 2006 – 2009, negli Enti con dirigenza, gli oneri per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato di posizioni organizzative sarebbero stati posti a carico del bilancio degli Enti stessi. Poiché tale rinvio non ha trovato attuazione nel CCNL dell'11.4.2008, le parti hanno ulteriormente demandato la materia al prossimo rinnovo contrattuale. E' appena il caso di precisare, per evitare ogni possibile dubbio o equivoco, che gli Enti del Comparto non possono adottare alcuna iniziativa autonoma in materia, nel senso di una anticipazione dei contenuti del citato art.14 del CCNL del 9.5.2006, fino alla preventiva definizione delle regole a tal fine necessarie da parte della contrattazione collettiva nazionale;
- d) la definizione di una serie di problematiche in materia di sistema di classificazione indicate nell'art.12 del CCNL del 22.1.2004 e che, in quella sede, erano state affidate ai lavori di un'apposita Commissione paritetica, in funzione propositiva. Non essendosi conseguiti risultati in quella sede e non essendo stata affrontata la materia nel CCNL dell'11.4.2008, le parti hanno deciso di rinviare ulteriormente al prossimo CCNL le suddette problematiche e cioè: la ricomposizione dei processi lavorativi attraverso un arricchimento delle attuali declaratorie, per adeguare il sistema di classificazione ai nuovi compiti e funzioni degli Enti Locali nonché alle indicazioni di legge per l'istituzione di nuovi profili in relazione ai nuovi titoli di studio richiesti per l'accesso all'impiego; attuazione delle previsioni dell'art.24 del CCNL del 5.10.2001 per le professioni sanitarie delle IPAB, per il personale insegnante delle scuole, delle istituzioni scolastiche e della formazione; per il personale educativo degli asili nido; per gli ufficiali dello stato civile e dell'anagrafe; per gli addetti alla comunicazione ed alla informazione; definizione della definitiva collocazione dei profili con trattamento

- stipendiale iniziale corrispondente alle posizioni economiche B3 e D3; rivisitazione dei profili professionali alla luce di nuove competenze e professionalità;
- e) la definizione delle modalità di utilizzo, negli Enti privi di dirigenza, delle risorse accantonate in applicazione dell'art.32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, ove le stesse non siano state già impiegate per il finanziamento della istituzione delle alte professionalità;
  - f) la disciplina di alcuni profili regolativi del rapporto di lavoro di esclusivo interesse delle Regioni, già individuati nell'atto di indirizzo: orario di lavoro e buoni parto degli autisti degli organi istituzionali; polizza sanitaria integrativa;
  - g) l'aggiornamento della disciplina contrattuale in materia di rapporti flessibili di lavoro; infatti, questa è stata definita con il CCNL del 14.9.2000 ed, evidentemente, non tiene conto delle innovazioni legislative introdotte dal D.Lgs.n.276/2003 e dagli altri provvedimenti intervenuti successivamente;
  - h) le problematiche connesse alla disciplina contrattuale del turno (art.22 del CCNL del 14.9.2000), con specifico riferimento al trattamento da riconoscere al lavoratore turnista nel caso di prestazione resa nel giorno festivo infrasettimanale;
  - i) predisposizione del testo unificato delle vigenti disposizioni contrattuali.

## **DICHIARAZIONI CONGIUNTE**

### **Dichiarazione congiunta n. 1**

Per fini di chiarezza, le parti specificano quanto già detto a proposito del commento relativo all'art.2 e, cioè, che l'importo dell'incremento stipendiale (correlato al presente rinnovo contrattuale) riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la

misura più elevata rispetto all'importo minimo attribuito al personale collocato nelle posizioni iniziali o di accesso dall'esterno o a quelle ad esse equiparate ai fini del beneficio (A1 e A2; B1 e B2 nonché B3 e B4; C1 e C2; D1 e D2 nonché D3 e D4) è finanziato con le risorse nazionali del CCNL e, quindi, è anch'esso a carico dei bilanci degli Enti.

## Dichiarazione congiunta n.2

Questa dichiarazione è finalizzata solo a precisare la portata applicativa dell'art.5 dell'Ipotesi di CCNL, nei termini descritti nel commento relativo a tale clausola contrattuale.

In sostanza, si afferma che, ai fini della sola erogazione dei compensi per produttività, debba sempre trovare applicazione il criterio della valutazione della effettiva partecipazione del lavoratore ai progetti o programmi di produttività anche nel caso di assenza per:

1. permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, di cui all'art. 5 della L. 6.3.2001 n. 52;
2. assenze per attività di volontariato, di cui all'art. 9 del D.P.R. 8.2.2001 n. 194;
3. permessi di cui alla L. 104/1992;
4. congedi di maternità e parentali, di cui al D.Lgs. n.151/2001;
5. permessi personali di cui all'art. 21, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, con riguardo, in particolare, alle ipotesi di fruizione per screening o prevenzione oncologica. Con riferimento a tale fattispecie deve evidenziarsi un errore materiale perché il riconoscimento dei tre giorni di permesso retribuito, per il personale del Comparto Regioni-Autonomie Locali, è contenuto nell'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 e non nell'art.21 di tale contratto come indicato dalla Dichiarazione congiunta. Tale errore sarà corretto in sede di sottoscrizione definitiva del CCNL.

Tale indicazione, del resto, avrebbe potuto ricavarsi anche dalla formulazione del testo dell'art.5 dell'Ipotesi di CCNL che, in proposito, per delimitare il suo ambito di applicazione, prevede : “In caso di assenza .....”.

Si tratta, infatti, di una indicazione di carattere ampio e generale, che si presta ad abbracciare ogni tipologia di assenza, quale che sia la sua giustificazione ed il suo fondamento regolativo (legge o contratto).

In considerazione di quanto detto e tenuto conto del riferimento espresso della Dichiarazione alla sola corresponsione dei compensi per produttività, si esclude che la stessa possa essere interpretata nel senso di essere finalizzata, comunque, a consentire una deroga alle previsioni dell'art.71, comma 5, della legge n.133/2008.

Si ribadisce, infatti, che, ai sensi dell'art.71, comma 6, della legge n.133/2008 le prescrizioni del suddetto articolo, anche a seguito dell'abrogazione del comma 5, non possono essere derogate da contratti o accordi collettivi.

In relazione a tale profilo, si fa presente, inoltre, che la stessa Dichiarazione congiunta, opera, ai fini della corretta applicazione delle previsioni dell'art.71 della legge n.133/2009, un pieno rinvio alle indicazioni contenute nelle circolari e nelle note interpretative emanate in materia.

Anche in mancanza di espressa indicazione in tal senso, si fa riferimento, evidentemente, alle circolari (circ. nn. 7 e 8 del 2008; ecc.) ed ai diversi pareri predisposti, in relazione alle corrette modalità applicative dell'art.71 della legge n.133/2008, dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Ministero dell'Economia, per la loro istituzionale competenza in materia di interpretazione delle norme di legge concernenti il rapporto di lavoro pubblico.

### **Dichiarazione congiunta n.3**

Con questa dichiarazione, con riferimento all'art.5 dell'Ipotesi di CCNL ed in particolare alle problematiche connesse al lavoro precario, ai processi di stabilizzazione ed alla eventuale scadenza, in tale ambito, dei contratti a termine attualmente in essere, si afferma che questi contratti possono essere prorogati o rinnovati solo nel rispetto della vigente legislazione nazionale e regionale. In tale quadro legale, assumono, pertanto, un rilievo decisivo ed assolutamente assorbente le previsioni dell'art.36 del D.Lgs.n.165/2001, nel testo risultante dalle modifiche introdotte dalla legge n.133/2008, con i vincoli che pongono, con carattere di obbligatorietà e vincolatività, a tutte le pubbliche Amministrazioni in ordine alle possibilità di proroga e rinnovo dei contratti a termine.