



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI MESSINA

Università degli Studi di Messina	
Prot. n. 27310	del 23/04/2014
TI/CI. VII, 6 - Interno	

Al Direttore Generale

Prof. Francesco De Domenico

SEDE

Oggetto: Collegio dei Revisori dei Conti – verbale n. 498 del 2.4.2014. Riscontro.

In riscontro al verbale indicato in oggetto ed a scioglimento della riserva formulata con la mail del 17.4.2014, si rappresenta quanto segue:

1. Per quanto concerne l'osservazione sulla parte di risorse relativa all'indennità accessoria mensile (I.M.A.) si precisa che l'art. 88, comma 2, lett. f) del vigente CCNL di comparto (**all. 1**) prevede che le risorse costituenti il fondo di cui all'art. 87 sono utilizzate, tra l'altro, per la quota di produttività collettiva denominata Indennità Mensile Accessoria.

Al riguardo, appare opportuno chiarire che l'istituzione di tale indennità discende dall'art. 41, comma 4 del CCNL 27.01.2005 che così recita: "*nell'ambito della contrattazione integrativa ed a valere sulle risorse del Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale di cui all'art. 67 del CCNL 9.8.2000, al netto di quelle previste dal comma 1 lett. f, gli Atenei istituiranno un'indennità accessoria mensile, erogabile per dodici mensilità. Tale emolumento riassume e sostituisce le eventuali indennità già corrisposte con carattere di generalità*". Le successive modifiche e integrazioni del contratto collettivo nazionale di comparto hanno confermato tale indennità rimettendo alla contrattazione decentrata la determinazione dei criteri e dei valori di riparto (cfr. art. 88, comma 3, ultimo periodo).

Ne deriva che l'I.M.A. costituisce un elemento della struttura retributiva, definita dal contratto collettivo nazionale e, in quanto tale, non può essere disapplicata in sede di contrattazione decentrata.

Si tratta di una posta la cui disciplina esula dall'attività negoziale integrativa in quanto regolata in modo non modificabile dal CCNL vigente come confermato dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 21 del 26 aprile 2013 che fa rientrare esplicitamente l'indennità mensile accessoria tra le destinazioni non contrattate specificatamente dal contratto integrativo (cfr. sul punto circolare MEF – RGS n. 21/2013, cit., pagg. 286-288 - **all. 2**).

Difatti, compete alla contrattazione collettiva nazionale (ora normativamente sospesa), quale unica fonte abilitata ad effettuare una generale revisione dell'assetto retributivo, riformare strutturalmente le componenti accessorie del trattamento economico; alla contrattazione di secondo livello residua l'onere di

rendere tale voce accessoria il più possibile compatibile con i principi derivanti dal mutato quadro normativo di riferimento, con particolare attenzione alla necessaria reciproca corrispondenza tra trattamento accessorio ed incremento della produttività.

In tale ottica deve essere inquadrato il superamento, operato in sede di intesa sindacale per il 2013, del criterio della mera presenza in servizio per erogare il 10 per cento dell'indennità mensile accessoria e la sua sostituzione con un esplicito ed emblematico collegamento al sistema della misurazione e valutazione della *performance* organizzativa adottato dall'Ateneo per il 2013.

In altre parole, a partire dal 2013, la percentuale del 10 per cento dell'indennità mensile accessoria viene erogata non più sulla base della mera presenza, criterio che non può certamente ritenersi corrispondente al principio di differenziazione degli incentivi voluto dal mutato contesto normativo, ma viene ancorata al raggiungimento degli obiettivi di *performance* organizzativa previamente fissati.

Pertanto, l'Amministrazione si è così uniformata allo studio effettuato dal Codau (convegno permanente dei direttori amministrativi e dirigenti di università) che riconoscendo che l'IMA "... non può essere disapplicata di fatto a livello di contrattazione integrativa di Ateneo sino alla nuova disciplina del CCNL" ne condiziona la sua "...compatibilità con il sistema all'esistenza di criteri di differenziazione sulla base di valutazioni desumibili o dal piano delle performance o da altri sistemi esistenti a livello di Ateneo ..." (**all. 3**);

Pur nella consapevolezza che tale percentuale possa apparire non del tutto integrante il necessario collegamento tra erogazione del trattamento accessorio e incremento della produttività, si ritiene possa essere considerato un significativo passo in avanti nella direzione della piena affermazione dei principi di differenziazione degli incentivi e, pertanto, non in contrasto con gli indirizzi applicativi dettati sullo specifico contesto dalla circolare n. 7 del 2010 dal Dipartimento della Funzione Pubblica (**all. 4**).

Difatti, le citate istruzioni ministeriali nel disegnare un sistema graduale di applicazione delle disposizioni del d.lgs. 150/2009 in materia di contrattazione integrativa, hanno espressamente ritenuto non immediatamente applicabile, tra l'altro, "... la norma che impone di destinare alla produttività individuale la quota prevalente della retribuzione accessoria, la quale presuppone un intervento sulla struttura della retribuzione che può essere attuata solo con i successivi contratti collettivi (comma 3-bis dell'art. 40 del d.lgs. n. 165/2001, nuovo testo)" (cfr. punto 5 circolare 7/2010, prima linea).

In ogni caso, l'Ateneo per la successiva contrattazione porrà in essere tutte le iniziative rientranti nella sfera di pertinenza per aumentare la percentuale di collegamento dell'indennità mensile accessoria alla *performance* individuale e organizzativa.

2. Riguardo l'importo delle somme non destinate dalla contrattazione per l'anno 2013, non evidenziate nel testo dell'ipotesi di contratto del 12.3.2014, che ammontano ad € 253.156,40 sul Fondo ex art.87 CCNL ed € 0 sul Fondo ex art.90 CCNL – che potrebbero essere oggetto, insieme agli importi non destinati degli anni precedenti, di finalizzazione da parte della prossima contrattazione.
3. Con riferimento alla ricognizione relativa agli anni precedenti, ci si riporta all'apposito prospetto che segue:

<b>FONDO art. 87</b>						
	<b>Ancora disponibile perché: a) Non contrattato; b) Contrattato e non ancora speso ; c) contrattato e non utilizzato</b>	<b>Non ancora speso</b>	<b>Rideterminazione fondo</b>	<b>Totale dopo la rideterminazione</b>	<b>Assenze per malattia</b>	<b>Disponibile alla contrattazione anni successivi</b>
<b>2012</b>	318.805,03	-83.012,29	-63.605,51	<b>172.187,23</b>	<b>10.786,73</b>	<b>161.400,50</b>
<b>2011</b>	158.480,97	-86.478,00	17.491,76	<b>89.494,73</b>	<b>16.560,98</b>	<b>72.933,75</b>
	<b>477.286,00</b>	<b>-169.490,29</b>		<b>261.681,96</b>	<b>27.347,71</b>	<b>234.334,25</b>

<b>FONDO EP art. 90</b>			
	<b>Ancora disponibile perché: a) Non contrattato; b) Contrattato e non ancora speso ; c) contrattato e non utilizzato</b>	<b>Assenze per malattia</b>	<b>Disponibile alla contrattazione anni successivi</b>
<b>2012</b>	9.828,16	<b>1.327,02</b>	<b>8.501,14</b>
<b>2011</b>	0,00	<b>961,61</b>	<b>-961,61</b>
	<b>9.828,16</b>	<b>2.288,63</b>	<b>7.539,53</b>

- Riguardo l'osservazione secondo la quale la maggior parte delle risorse utilizzate risulta destinata a finanziare istituti economici di natura fissa e ricorrente laddove si richiede che una parte prevalente del fondo debba essere finalizzata alla premialità ed ai risultati della *performance*, si richiama quanto già richiamato sub 1 ultimo periodo (**cit. all. 4**)
- Si allega infine la rendicontazione richiesta dei risparmi derivanti da assenze, comportanti riduzioni dell'accessorio nell'anno 2012 (**all. 5**).

Il Coordinatore delle Aree della Direzione Bilancio e Finanze  
(Dott.ssa Fernanda IOPPOLO)

Il Direttore del Personale ed Affari Generali  
(Dott. Pietro NUCCIO)



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**  
**relativo al personale del comparto università per il quadriennio normativo**  
**2006-2009 e il biennio economico 2006-2007**

A seguito del parere favorevole espresso dal Comitato di Settore il 6 ottobre 2008 sul testo dell'ipotesi di accordo relativo al CCNL del personale del Comparto Università per il quadriennio normativo 2006 - 2009 e il primo biennio economico 2006 - 2007 e della certificazione positiva resa dalla Corte dei Conti il 16 ottobre 2008 sull'attendibilità dei costi quantificati per l'accordo medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e bilancio, il giorno 16 ottobre 2008, alle ore 16.30, presso la sede dell'ARAN, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'ARAN nella persona del presidente

**Avv. Massimo Massella Ducci Teri** *firmato*

ed i rappresentanti delle seguenti Confederazioni e Organizzazioni sindacali:

per le Confederazioni sindacali:

CGIL **firmato**

CISL **firmato**

UIL **firmato**

CONFSAL **firmato**

CISAL **firmato**

RDB CUB **firmato**

Per le Organizzazioni sindacali di categoria:

FLC/CGIL **firmato**

CISL UNIVERSITA' **firmato**

UIL PA **firmato**

FED. NAZ. CONFSAL SNALS UNIV/CISAPUNI **firmato**

CSA DI CISAL UNIVERSITA' (*cisal università, cisas università, confail-failel-unsiau, confill università-cusal, tecstat usppi*) **firmato**

RDB/PI **firmato**

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Università per il quadriennio normativo 2006-2009 e il biennio economico 2006-2007.

conglobamento dell'indennità integrativa speciale sullo stipendio tabellare è utile ai fini dell'indennità di buonuscita.

7. E' confermato quanto previsto dall'art. 39, comma 3, secondo capoverso e comma 8, del CCNL del 27 gennaio 2005.

#### **ART.85 -INDENNITA' DI ATENEO**

(Art. 41 CCNL 21.05.96, art. 40 CCN 27.01.2005, art. 4 CCNL 28.03.2006 )

1. Gli importi annui lordi dell'indennità di Ateneo, come determinata dall'art. 4 del CCNL 28/3/2006, sono indicati alla tabella E.

2. L'indennità di cui al presente articolo continua ad essere erogata con le modalità in corso e, a decorrere dal 1 gennaio 2001, è considerata utile ai fini del calcolo della base per l'indennità di buonuscita.

3. Per il personale dell'Istituto universitario di Scienze Motorie di Roma, attualmente Università degli Studi di Roma Foro Italico, l'indennità di cui ai commi 1 e 2 , già denominata indennità d'istituto, è denominata indennità di Ateneo.

#### **ART. 86 - LAVORO STRAORDINARIO**

(Art. 66 CCNL 9.8.2000)

1. Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario, che si rendessero necessarie per fronteggiare particolari situazioni di lavoro, le amministrazioni possono utilizzare risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate, nell'anno 1999, alle finalità di cui all'art. 42, comma 2, lett. a) del CCNL del 21.5.96, dedotte le somme destinate al medesimo titolo al personale delle ex qualifiche IX, I rs e II rs che dovranno finanziare il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale appartenente alla categoria EP.

2. Agli effetti della determinazione dei compensi per lavoro straordinario sono determinate tre tariffe corrispondenti alle categorie B, C e D. Il calcolo è effettuato con riferimento rispettivamente alle posizioni economiche B4, C4 e D3.

3. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria del lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 lo stipendio tabellare corrispondente alle posizioni economiche indicate al comma 2 comprensivo del rateo di tredicesima mensilità. La maggiorazione è pari al 15% per lavoro straordinario diurno, al 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi od in orario notturno ed al 50% per quello prestato in orario notturno festivo.

4. Le parti si incontrano a livello di Amministrazione per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art. 88, in sede di contrattazione integrativa.

#### **ART.87 - FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E INDIVIDUALE**

(Art.67 CCNL 9.8.200, art. 4 CCNL 13.05.03, art. 41 CCNL 27.01.2005, art. 5 e art. 10, lett. E, CCNL 28.03.06)

1. Presso ciascuna Amministrazione continuano ad essere destinate alla attuazione delle progressioni economiche orizzontali nel nuovo sistema di classificazione del personale, nonché a sostenere le

iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, le risorse già definite in applicazioni delle seguenti disposizioni:

- a) le risorse di cui all'art. 67 del CCNL 9/8/2000;
- b) le ulteriori risorse di cui all'art. 4 del CCNL 13/5/2003, all'art. 41, comma 1 del CCNL 27/1/2005 e all'art. 5, comma 1 del CCNL 28/3/2006, con le decorrenze ivi previste;
- c) a decorrere dal 1 ottobre 2007, di un importo pari allo 0,5% del monte salari dell'anno 2005, ripartito in proporzione alla rispettiva consistenza complessiva dei fondi per il trattamento accessorio previsti dal presente articolo e dall'art. 90.
- d) gli importi derivanti dai risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (comprese le eventuali maggiorazioni e la quota di tredicesima mensilità) in godimento del personale comunque cessato dal servizio, a decorrere dall'1.1.2002. Per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascun dipendente cessato, un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni. L'importo accantonato confluisce, in via permanente, nel Fondo con decorrenza dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera e vi rimane assegnato in ragione di anno;
- e) il differenziale tra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria di coloro che cessano definitivamente dal servizio o nel caso di passaggio di categoria.

2. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, le amministrazioni, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

#### **ART.88 - UTILIZZO DEL FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA PRODUTTIVITA'**

(Art.68 CCNL 9.8.2000 e art.16 CCNL 27.01.05))

1. Le risorse di cui al precedente articolo sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali.

2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui al precedente articolo sono utilizzate per:

- a) corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica all'interno delle categorie secondo la disciplina degli articoli 79 e 82 del presente CCNL. Le risorse destinate dal CCNL alla finalità di cui alla presente lettera sono incrementabili - a seguito di contrattazione integrativa da concludersi entro 60 giorni, prorogabili di ulteriori 30 giorni - a valere sulle risorse destinate alle finalità di cui alla lettera d) del presente comma. Restano comunque destinate per le finalità di cui alla presente lettera, le risorse previste dall'art.87, comma 1, lett. d) ed e);
- b) corrispondere l'indennità di responsabilità per il personale delle categorie B, C e D secondo la disciplina dell'art. 91 del presente CCNL. Sono utilizzate per tale finalità le risorse destinate agli istituti di cui all'art. 42, comma 2, lettera d), del CCNL del 21.5.1996, con riferimento all'anno 1999;
- c) corrispondere compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti nonché la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza;

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

e) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale;

f) indennità mensile.

3. L'indennità mensile di cui alla lettera f), istituita ai sensi dell'art.41, comma 4, del CCNL 27.01.05, rivalutata con le risorse previste dall'art.5, comma 2, del CCNL 28.03.06, è ulteriormente incrementata con una quota parte delle risorse definite all'art.87, comma 1, lett.c) del presente CCNL pari allo 0,2% del monte salari 2005. In sede di contrattazione integrativa saranno definiti i criteri e i valori di riparto.

4. Al termine dell'esercizio finanziario, le somme destinate ai passaggi a posizioni retributive superiori nell'ambito della stessa categoria, rapportate su base annua, vengono trasferite permanentemente dal fondo nei competenti capitoli di bilancio delle singole Amministrazioni, fatto salvo quanto previsto dall'art.87, comma 1, lett. e).

5. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, fatta salva la specifica finalizzazione già definita.

#### **ART.89 – COLLEGAMENTO TRA PRODUTTIVITA' E INCENTIVI**

(Art.69 CCNL 9.8.2000)

1. L'attribuzione dei compensi di cui all'art. 87, comma 1, lett. d) (\*), è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione ovvero secondo modalità definite a livello di Amministrazione, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti con le procedure di cui all'art. 81.

(\* ) Il riferimento all'art. 87 è un refuso. Il riferimento corretto è all'art. 88, comma 1, lettera d)

#### **ART.90 – FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DELLA CATEGORIA ELEVATE PROFESSIONALITA'**

(Art.70 CCNL 9.8.200 e art. 10, lett. F, CCNL 28.03.2006)

1. Presso ciascuna Amministrazione è destinato alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato per il personale della categoria EP, secondo quanto previsto dall'art. 76 del presente CCNL, un fondo quantificato sulla base di quanto previsto dall'art. 70 del CCNL 9.8.2000, come integrato dall'art.41 del CCNL 27.01.2005 e dall'art. 10 lett. f) del CCNL 28/3/2006.

2. Il predetto fondo è incrementato, a decorrere dal 1 ottobre 2007, di un importo pari allo 0,5% del monte salari dell'anno 2005, in proporzione alla rispettiva consistenza dei fondi per il trattamento accessorio previsti dal presente articolo e dall'art. 87.

#### **ART. 91 - INDENNITA' DI RESPONSABILITA'**

(Art. 63 CCNL 9.8.2000)

1. Le Amministrazioni, in base alle proprie finalità istituzionali, individuano posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità e verificano la disponibilità di personale professionalmente qualificato appartenente alle categorie B, C e D ai fini della attribuzione di tali posizioni e funzioni. Le relative determinazioni sono oggetto di informazione preventiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 9.

2. A seguito della verifica di cui al comma 1, le Amministrazioni, sulla base di criteri generali oggetto di contrattazione integrativa, correlano alle posizioni e funzioni individuate ai sensi del comma 1



*Attivazione nuovi servizi o riorganizzazione - variabile:* inserire le risorse variabili che, in applicazione dell'art. 87 c. 2 del Ccnl 06-09 e comunque nel rispetto dei limiti di spesa imposti dalla legislazione vigente, le amministrazioni valutano necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare in nuove attività riferite, una tantum, unicamente all'anno corrente. *Nota bene:* gli incrementi relativi a questa voce debbono essere motivatamente sottoposti alla certificazione degli organi di controllo.

*Altre risorse variabili:* fare riferimento a quanto esposto al punto "Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità".

*Somme non utilizzate Fondo anno precedente:* l'art. 88 c. 5 del Ccnl 06-09 prevede che le somme non utilizzate o non attribuite nell'ambito di un Fondo debbano essere portate in aumento del Fondo dell'anno successivo. A questo fine è necessaria una formale ricognizione amministrativa, opportunamente certificata dagli Organi di controllo, volta ad asseverare l'ammontare di risorse di Fondi anni precedenti a loro volta regolarmente certificati che risultano verificabilmente non utilizzate né più utilizzabili nell'ambito di tali Fondi. Le somme così calcolate vanno depurate dalle poste che per previsione contrattuale o normativa non possono essere riportate al nuovo Fondo, come le economie su nuovi servizi non realizzati o i risparmi determinati per assenze per malattia ex art. 71 L. 133/2008, i risparmi per progressioni orizzontali giuridiche o altri disposti dell'art. 9 DL 78/2010 convertito nella legge 122/2010. Le somme non utilizzate fondo anno precedente, così determinate, non rilevano ai fini della verifica del rispetto dell'art. 9 comma 2 bis Legge 122/2010.

### **Decurtazione del Fondo (parte variabile)**

Inserire le eventuali decurtazioni del fondo a valere sulle risorse variabili. Le modalità di valorizzazione di tale posta sono le medesime della corrispondente voce "Decurtazione del fondo / parte fissa". La modulazione di ciascuna decurtazione fra risorse fisse e risorse variabili rientra nei poteri discrezionali dell'Amministrazione.

### **RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO**

*Nota bene:* questa sezione non va compilata qualora la contabilità del Fondo sia esposta "lordo PEO a bilancio".

*Progressioni orizzontali a carico bilancio – Risorse:* inserire il valore del differenziale delle progressioni a carico del Bilancio.

### **PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE E PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE E COLLETTIVA (FONDO PTA)**

### **DESTINAZIONI NON CONTRATTATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO DI RIFERIMENTO**

*Nota bene:* in questa sezione vanno rappresentate tutte le poste la cui disciplina esula dall'attività negoziale integrativa come specificamente esposta nel contratto integrativo relativo al Fondo in esame (es. gli istituti del Fondo la cui quantità è regolata in modo non modificabile dal Contratto collettivo nazionale e/o da contratti integrativi pregressi già formalizzati). Questa sezione rappresenta la quantificazione da parte dell'Amministrazione delle poste non contrattate o non contrattabili del Fondo che, sommata alle poste contrattate della sezione successiva, come oggettivamente rilevate dal contratto

integrativo certificato dall'organo di controllo, parifica il totale delle risorse rese disponibili in sede di costituzione del fondo (eventualmente includendo le Destinazioni ancora da regolare).

L'articolazione nelle sottovoci della sezione va articolata come segue:

- *Progressioni orizzontali B-C-D-EP storiche*: si tratta della voce nella quale inserire le risorse destinate a retribuire le progressioni economiche già perfezionate prima del contratto integrativo di riferimento, qualora la contabilità del Fondo sia condotta "lordo PEO". *Nota bene*: nel caso in cui la contabilizzazione del Fondo sia "netto PEO" questa voce non deve essere utilizzata ed il corrispondente importo va trascritto nella sezione delle "*Destinazioni temporaneamente allocate fuori dal fondo*"
- *Indennità di responsabilità / professionalità*
- *Indennità turno, rischio, disagio ecc.*
- *Produttività / performance collettiva e Produttività / performance individuale*
- *Indennità accessoria mensile*
- *Altri istituti non compresi fra i precedenti*: in questa sezione vanno inserite le somme che, in via eccezionale, non è possibile inserire nelle fattispecie precedentemente elencate. Tali risorse andranno opportunamente ed esplicitamente certificate da parte degli Organi di controllo che provvederanno ad indicarne la natura nell'apposito spazio in coda alla scheda informativa 2. Al fine di consentire, se necessario, la rettifica della tabella di rilevazione con nuove voci precedentemente non identificate, inoltre, deve essere inviata alla casella di posta elettronica [quesiti.sico.contrattointegrativo@tesoro.it](mailto:quesiti.sico.contrattointegrativo@tesoro.it) la medesima informativa.

*Nota bene*: L'identità contabile fra totale delle risorse del Fondo per la contrattazione integrativa e la somma delle risorse regolate dal Contratto integrativo con quelle eventualmente non specificamente regolate da tale formale atto è necessaria per definire una compiuta (e integrale) programmazione di utilizzo del fondo stesso.

## **DESTINAZIONI SPECIFICAMENTE CONTRATTATE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO DI RIFERIMENTO**

*Progressioni orizzontali*: in questa sezione vanno inserite unicamente le risorse contrattate riferite alle progressioni che si desumono dal Contratto collettivo integrativo riferito al Fondo dell'anno, cioè le eventuali risorse rese disponibili a questo scopo dalla contrattazione integrativa come disposto dall'art. 88 c. 2 L. a Ccnl 06-09. *Nota bene*: vanno inserite distintamente le poste riferite a PEO del personale delle posizioni economiche B-C-D rispetto a quelle delle posizioni economiche EP. *Nota bene*: l'art. 9 comma 21 Legge 122/2010 dispone che le progressioni di carriera comunque denominate, per il triennio 2011-2013, hanno effetto ai soli fini giuridici. La circolare n. 12/2011 chiarisce che le amministrazioni dovranno quantificare i relativi oneri finanziari rendendo in ogni caso indisponibili le necessarie risorse.

*Indennità di responsabilità / professionalità*: inserire la quota di risorse del Fondo destinata in sede di contrattazione integrativa a corrispondere l'indennità di responsabilità a personale delle categorie B, C e D secondo le indicazioni dell'art. 88 c.2 L. b del Ccnl 06-09 come disciplinato anche dall'art. 91 del medesimo Ccnl.

*Indennità turno, rischio, disagio ecc.*: inserire la quota di risorse del Fondo destinata in sede di contrattazione integrativa a remunerare nell'anno di riferimento i compiti disciplinati dall'art. 88 c. 2 L. c del Ccnl 06-

09, che comportano oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti nonché la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza.

*Produttività/performance individuale e Produttività/performance collettiva:* inserire distintamente i compensi incentivanti / premiali da erogare in base ai disposti dell'art. 88 c. 2 lettera d. del Ccnl 2006-09 che risultano espressamente regolati dal CI dell'anno di riferimento anche alla luce dei principi di premialità previsti dal DLgs 150/2009. *Nota bene:* il valore da inserire nella tabella deve essere esposto in forma previsionale, coerentemente con le restanti voci sia in sede di costituzione che di destinazione del Fondo.

*Indennità accessoria mensile:* inserire la quota di risorse del Fondo destinata in sede di contrattazione integrativa riferita al Fondo in esame a remunerare l'indennità prevista dall'art. 88 c. 2 lettera f del Ccnl 2006-09.

*Altri istituti non compresi fra i precedenti:* in questa sezione vanno inserite le somme che, in via eccezionale non è possibile inserire nelle fattispecie precedentemente elencate con le avvertenze indicate con riferimento ad analoghe voci già descritte.

### **(EVENTUALI) DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE**

*Risorse ancora da contrattare:* nonostante la previsione che i Contratti integrativi debbano risolversi in una unica sessione negoziale può darsi il caso che le delegazioni trattanti concordino di risolvere con atto separato uno o più istituti; in queste eventualità è possibile che il contratto integrativo sia stato sottoposto a certificazione lasciando chiaramente identificate, le quote ancora da regolare e rinviate ad una negoziazione successiva. *Nota bene:* all'atto della compiuta negoziazione delle code contrattuali è necessario aggiornare la rilevazione del Fondo dell'anno in esame eliminando questa voce e spostandone i contenuti nelle sezioni determinate in sede di contrattazione integrativa.

### **DESTINAZIONI TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO**

*Nota bene:* questa sezione non va compilata qualora la contabilità del Fondo sia esposta "lordo PEO a bilancio".

*Progressioni orizzontali a carico bilancio 2010 B-C-D-EP:* inserire il valore identicamente uguale alla somma indicata nella corrispondente sezione di Costituzione del Fondo. Le "risorse" temporaneamente allocate all'esterno del fondo debbono infatti coincidere con le "destinazioni" di tali risorse.

### **COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE EP**

#### **RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ**

##### **Risorse storiche**

*Fondo 2004 come certificato dagli Organi di controllo / parte fissa:* inserire le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2004 come certificate dall'Organo di controllo e relative al Fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato del personale EP. *Nota bene:*

- nel consolidato 2004 vanno ricompresi gli incrementi disposti dall'art. 41 c. 1 del Ccnl 2002-05 (quota EP) che avevano decorrenza giuridica dall'1.1.2003



**Premessa Metodologica**

Il Gruppo di Lavoro (GdL) relativo alle questioni della c.d. Contrattazione Integrativa, si trova ad operare in un momento di grande incertezza e, se vogliamo, di possibili e potenziali ulteriori sviluppi normativi che da più parti sono anticipati come imminenti.

Pertanto si è ritenuto, in questa fase molto fluida, lasciare da parte le questioni di portata più generale quali quelle sollevate di recente da una serie di sentenze della magistratura del lavoro (interpretazione della disciplina dell'art. 65 del D.Lgs 150/09) oppure il rinvio o meno dell'applicazione del nuovo meccanismo di valutazione della performance (art. 29 del D.Lgs 150/09) o il suo adattamento al sistema universitario per il tramite dell'ANVUR così come sostenuto dalla CIVIT (delibera nr. 9).

Queste partite saranno giocate da qui a fine anno su altri tavoli.

Ecco perché i componenti ritengono più proficuo e comunque funzionale allo spirito di servizio proprio del CODAU, di concentrarsi su questioni "operative" al fine di poter fornire una serie di indicazioni a tutti quei Colleghi chiamati, *ratione officii*, a livello di Ateneo ad affrontare dette problematiche .

Dal quadro di insieme delineato dalle fonti contrattuali, (CCNL - Comparto Università & Dirigenza), normative (D.Lgs150/09, L.122/10, Circolare 7/10 della F.P.) i problemi si concentrano essenzialmente su:

**I° Questione**

**Domanda: il CCNL Comparto Università e quello della Dirigenza rappresentano la fonte normativa di riferimento per il prossimo biennio 2011-2012, stante il blocco del rinnovo del CCNL ex art. 9 comma 17 della L. 122/10 ?**

“... Non si da' luogo, senza possibilità di recupero, alle procedure contrattuali e negoziali relative al triennio 2010-2012 del personale di cui all'articolo 2, comma 2 e articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni. E' fatta salva l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale nelle misure previste a decorrere dall'anno 2010 in applicazione dell'articolo 2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n. 203....”

Il GdL è del parere che sia il CCNL di comparto, relativo al quadriennio 2006-2009, sottoscritto il 16 ottobre 2008 che quello della dirigenza, relativo al medesimo periodo, sottoscritto il 28 luglio 2010, rappresentano senza dubbio la fonte normativa primaria, per la disciplina del rapporto del personale universitario contrattualizzato, per il prossimo biennio, in quanto :

- la loro durata di fatto è stata prorogata dall'art. 9, comma 17, della legge 122/2010;
- entrambi i contratti contengono la **clausola di salvaguardia**; si riporta quella del CCNL del Comparto, art.1 comma 2: “Il presente CCNL decorre dal 1 gennaio 2002 e avrà scadenza il 31 dicembre 2005 per la parte normativa ed il 31 dicembre 2003 per la parte economica. In caso di mancata disdetta, da comunicarsi con lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza, si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo”.

Resta comunque aperta la questione sollevata dalla Circolare nr. 7/10 della F.P. circa la vigenza di norme/istituti del CCNL (e a cascata del CCI di cui si dirà di seguito) che apparirebbero incompatibili rispetto a quelle parti del Titolo III del D. Lgs 150/09, ritenute immediatamente applicabili, nonostante il tentativo di parziale congelamento della riforma effettuata con la L.122/10.

Il GdL, pertanto, alla luce delle indicazioni contenute nella circolare 7 (che al momento rappresenta comunque un punto imprescindibile di riferimento, in attesa di eventuali e ulteriori chiarimenti legislativi), reputa applicabili e cogenti, in rapporto con la L. 122/10, ed in virtù del il principio dello *ius superveniens*, le seguenti parti del D. Lgs 150/09, in particolare del Titolo III, e constata la compatibilità, in molti casi, dell'attuale previsione contrattuale del CCNL - Comparto Università, che ne disciplina la materia. In particolare, il GdL ha individuato le “norme” ed i “principi” che possono definirsi :

**1) disposizioni di immediata applicazione già in questa fase**

- a) - la contrattazione integrativa non può avere luogo sulle materie appartenenti alla sfera della organizzazione e della micro organizzazione (fatta salva la consultazione sindacale nei casi previsti dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 165/2001), su quelle oggetto di partecipazione sindacale e su quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (articolo 40, comma 1, D.Lgs. n. 165 del 2001); ciò, in particolare, con riferimento alle materie dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane, che costituiscono l'ambito elettivo tipico delle prerogative dirigenziali; in tali materie la

partecipazione sindacale potrà svilupparsi esclusivamente nelle forme dell'informazione, qualora prevista nei contratti collettivi nazionali.

Il GdL rileva che il vigente C.C.N.L. risulta già conforme alla nuova disciplina, in quanto, l'organizzazione del lavoro e le sue modifiche, i criteri generali di riorganizzazione degli uffici, di programmazione della mobilità, di innovazione e sperimentazione gestionale, etc., rientrano tra le materie oggetto d'informazione sindacale ex art. 6 del C.C.N.L.

- b) - l'adeguamento del CCI alle previsioni del "Titolo III - Merito e premi" del D.Lgs. 150/2009, con riferimento:
- alle disposizioni che attengono all'attribuzione delle progressioni economiche/orizzontali, che andranno previste selettivamente sulla base dei risultati conseguiti e allo sviluppo delle competenze professionali ed esclusivamente nei confronti di una quota di personale (**art.23**);
  - a quelle relative alle progressioni verticali, che sono sostituite dal pubblico concorso e sono precluse alla contrattazione integrativa (**art. 24**);
  - a quelle che promuovono il merito e la performance organizzativa e individuale attraverso sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche (**articoli 17- 18**).

Il GdL rileva che per tutte le Amministrazioni, (ad esclusione delle Regioni, Enti locali e SSN del personale di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 74 del D.Lgs. n. 150 del 2009), **l'applicazione di parte delle disposizioni dettate dal Titolo III presuppone l'operatività del sistema di valutazione previsto dal Titolo II del 150** (Misurazione, valutazione e trasparenza della performance). Per tale sistema l'articolo 30, commi 2 e 3, ha previsto specifici termini di entrata a regime, (30 settembre 2010), che devono essere definiti da soggetti esterni al procedimento negoziale.

Il GdL, nel richiamare la circostanza che la CRUI si è già espressa nel senso che il termine previsto dal legislatore delegato (30 settembre 2010), non era da intendersi, per le Università, perentorio, sottolinea l'opportunità offerta dalla riforma di adeguare comunque i sistemi di valutazione delle prestazioni e dei risultati al nuovo sistema di valutazione della performance individuale.

Tutto ciò anche in coerenza con gli sviluppi del progetto CAF proposto e gestito dalla CRUI.

## 2) disposizioni per la cui attuazione è necessario attendere la stipulazione del nuovo CCNL

- Per esplicita previsione della circolare n. 7/10 della Funzione Pubblica:
  - la norma che impone di destinare alla produttività individuale la quota prevalente della retribuzione accessoria, la quale presuppone un intervento sulla struttura della retribuzione che può essere attuata solo con i successivi contratti collettivi (**comma 3 - bis dell'art 40** del D. Lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo)
  - le disposizioni relative al trattamento accessorio dei dirigenti collegato ai risultati di cui **all'art. 24** del D. Lgs. n. 165/01, come modificato dall'articolo 45 del 150;
  - il bonus annuale delle eccellenze (**art. 21**) e il premio annuale per l'innovazione (**art.22**), che richiedono comunque l'intervento del contratto nazionale per la determinazione dell'ammontare.
  - il premio di efficienza (**art. 27-una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento da processi di ristrutturazione**), in quanto è **in contrasto con il 122 in particolare con l'art. 2-bis**. "A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.)).
- Per via interpretativa:
  - in merito alla questione della differenziazione delle valutazioni prevista dall'art. 19 **comma 2** del D. Lgs. 50/2009, e cioè la distribuzione in tre livelli diversi della performance individuale (25%-50%-25%), il GdL condivide l'orientamento interpretativo che afferma che tale "previsione", al momento, **non si applica alle Università**, in base alla decisione n. 9/2010 della CIVIT. Ciò in attesa sia della nascita dell'ANVUR sia della declinazione e delle modalità operative della distribuzione in fasce che dovrà necessariamente essere recepita all'interno del CCNL, una volta terminata la fase di blocco dei rinnovi contrattuali. In ogni caso, però, il GdL è del parere che non vengano meno i "criteri generali" cui le Università devono fare riferimento per organizzare proprie policy. Per di più, a conforto di questa tesi, si sottolinea anche la circostanza che la circolare n. 7/2010 della Funzione Pubblica non accenna all'applicabilità delle fasce fra gli adempimenti immediati delle Amministrazioni;
  - infine, il GdL, per completezza di analisi, rileva che tra le disposizioni di non immediata applicazione è presente anche (ma trova applicazione esclusivamente nei confronti delle Amministrazioni Statali e **quindi sono escluse le Università**) quella che prevede la possibilità di distribuire le risorse della contrattazione decentrata sulla base della "graduatoria di performance" di cui **all'articolo 40, comma 3-quater** ( **N.B.** si

riferisce alla graduazione effettuata dalla Civit per le Amministrazioni Statali da non confondere con l'art. 19 relativo alla "graduazione" in differenti livelli 25%,50%,25% della performance individuale del personale), in quanto e' direttamente collegata alla stipulazione dei nuovi contratti nazionali per il periodo 2010-2012, che dovrà definire le modalità di ripartizione delle stesse tra i diversi livelli di merito delle Amministrazioni.

## II° Questione

**Domanda: in assenza del CCNL che faccia propri tutti i nuovi principi contemplati dalla 150/09, i CCI di Ateneo a partire dal 2011 in che termini potranno essere elaborati? Gli istituti tipicamente presenti nei CCI di Ateneo quali le PEO, l'indennità mensile ex art.41, comma 4 CCNL 27/1/2005 (I.M.A.), l'Indennità di Responsabilità, Indennità di Turno, Disponibilità, Front-Office, la Quota di Produttività Individuale, sono compatibili con detti nuovi principi?**

Il GdL ha esaminato la disciplina contrattuale contemplata dai singoli istituti, presenti nei CCI di Ateneo, che tipicamente e statisticamente rappresentano le modalità di spesa del Fondo per il trattamento accessorio (ed elencati all'art. 88 del vigente CCNL rubricato "UTILIZZO DEL FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA PRODUTTIVITA'), verificandone la compatibilità o meno con i principi contenuti nel 150 ed in particolare degli artt. 17 - 18 e così sintetizzabili :

- selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e differenziazione nel riconoscimento degli incentivi;
- promozione del merito e miglioramento della performance organizzativa ed individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzanti i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera;
- divieto di distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione.

A detti principi ora è anche necessario aggiungere quale parametro ulteriore di riferimento la formula dell'art. 9 comma 1 del 122 nella sua ultima versione:

### **"Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico"**

1. Per gli anni 2011, 2012 e 2013 il **trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti**, anche di qualifica dirigenziale, **ivi compreso il trattamento accessorio**, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, **non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010**, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le **variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno, fermo in ogni caso quanto previsto dal comma 21, terzo e quarto periodo, per le progressioni di carriera comunque denominate**, maternità, malattia, missioni svolte all'estero, effettiva presenza in servizio, fatto salvo quanto previsto dal comma 17, secondo periodo, e dall'articolo 8, comma 14.

Il GdL, fatta la disamina delle norme sopra richiamate e del "particolare criterio" di quantificazione economica per i singoli dipendenti ("...**non superamento del trattamento ordinariamente spettante per l' anno 2010...**") in analisi comparata con alcuni articoli contenuti nel Testo del vigente CCNL - Comparto Università del 16.10.2008, propende nel ritenere che il sistema di norme che disciplinano i contratti del comparto Università risponde, in diverse circostanze, alle esigenze presenti nel Titolo III del 150 ed illustrate con la Circolare 7/10 della F.P, tanto è vero che reputa :

### **1) PEO artt. 79 e 82 : disciplina contrattuale compatibile, pur in presenza di seri dubbi interpretativi.**

Le condizioni di adeguamento del CCNL con l'art. 23 del D.Lgs. 150/09 sono: 1) selettività; 2) limitato numero di beneficiari; 3) sviluppo delle competenze professionali; 4) risultati individuali e collettivi.

Il vigente C.C.N.L. risulta essere, in buona parte, già in linea con le nuove regole. Per le PEO l'art. 79 prevede che i passaggi a posizione economica immediatamente superiore avvengono attraverso meccanismi selettivi attivati con cadenza annuale, sulla base della compatibilità finanziaria e dei criteri di selezione previsti dall'art. 82. e cioè : a) formazione certificata e pertinente; b) arricchimento professionale derivante dall'esperienza professionale con l'esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità; c) qualità delle prestazioni individuali con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, etc.; d) anzianità di servizio prestato; e) titoli culturali e professionali.

Da una prima analisi, il GdL reputa senz'altro compatibili gli "indicatori ponderati" relativi alla lettere b), c), e), mentre sussistono dubbi circa le lettere a) e d).

Inoltre, due dei criteri previsti dal richiamato art. 82 [ b) arricchimento professionale e c) qualità delle prestazioni individuali] sono accertati dalle Amministrazioni secondo il sistema di valutazione di cui all'art. 81 del medesimo C.C.N.L. e potrebbero anche essere collegati al Piano delle performance.

Infine i passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori sono disposti nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate dal contratto nazionale e dal contratto integrativo, ferma restando la possibilità contemplata dall'art. 88 comma 2 lett. a) dipende quindi dal fatto che siano destinate alla PEO risorse per un numero limitato di beneficiari "...Le risorse destinate dal CCNL alla finalità di cui alla presente lettera sono incrementabili - a seguito di contrattazione integrativa da concludersi entro 60 giorni, prorogabili di ulteriori 30 giorni - a valere sulle risorse destinate alle finalità di cui alla lettera d) del presente comma. Restano comunque destinate per le finalità di cui alla presente lettera, le risorse previste dall'art.87, comma 1, lett. d) ed e)..."

Stante la disciplina del comma 21 ultimo cpv dell'art. 9 del 122 (Per il personale contrattualizzato le progressioni di carriera comunque denominate ed i passaggi tra le aree eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici) ovviamente le eventuali PEO adottate dagli Atenei comporteranno obbligatoriamente degli accantonamenti a valere sul Fondo e verranno attribuite al personale soltanto dal 2014.

2) **PEV art. 80: disciplina contrattuale incompatibile.**

Le PEV così come disciplinate dal CCNL sono in contrasto con l'art. 24 del 150.

Il nuovo sistema, a decorrere dal gennaio 2010, contempla esclusivamente il ricorso alle procedure concorsuali per coprire i posti disponibili nella dotazione organica, con la possibilità di prevedere una riserva non superiore al 50% a favore del personale interno, allo scopo di riconoscerne e valorizzarne le competenze professionali sviluppate, in relazione alle specifiche esigenze delle Amministrazioni.

3) **Indennità di Responsabilità art. 91: disciplina contrattuale compatibile.**

Il GdL richiama la necessità di prevedere che la disciplina contrattuale prevista dal comma 4 dell'art. 91 ("L'importo dell'indennità attribuita ai sensi del precedente comma è compreso tra un minimo di € 1.033 ed un massimo di € 5.165, di cui un terzo è corrisposto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente. La valutazione dei risultati è effettuata annualmente con le stesse modalità di cui all'art. 75, comma 5"), trovi una compiuta e generalizzata applicazione, proprio per garantire una valutazione della performance individuale.

4) **Compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti nonché la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza art. 88 comma 2 lett. C): disciplina contrattuale compatibile**

5) **Disciplina del personale EP art. 75 (CONFERIMENTO E REVOCA DI INCARICHI AL PERSONALE DELLA CATEGORIA EP) art. 76 (RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO): disciplina contrattuale compatibile**

Il GdL richiama la necessità di prevedere che la disciplina contrattuale prevista dall'art. 76 commi:

2. L'importo minimo di posizione di cui al comma 1 è attribuito a tutto il personale appartenente alla categoria EP. Gli importi superiori al minimo di posizione sono attribuiti in corrispondenza dell'affidamento di incarichi correlati a particolari responsabilità gestionali ovvero di funzioni professionali richiedenti l'iscrizione ad albi professionali o comunque alta qualificazione o specializzazione. Ciascuna Amministrazione stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna tipologia di incarico previamente individuata.

4. La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza/produttività a seguito della valutazione effettuata secondo quanto previsto dall'art. 75, comma 5. L'importo della retribuzione di risultato eventualmente spettante è compreso tra il 10 % e il 30% della retribuzione di posizione attribuita

trovi una compiuta e generalizzata applicazione, proprio per garantire una valutazione della performance individuale.



- 6) Quota di Produttività Collettiva erogata sotto forma di Indennità Mensile di cui all'art. 88 comma 2 lett. f), istituita ai sensi dell'art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.05 (c.d. I.M.A.): disciplina contrattuale compatibile ad alcune condizioni.

Nei confronti di questa indennità sono stati sollevati da più parti dubbi di legittimità, circa un suo mantenimento nel nuovo regime, in quanto essa non è correlata ad alcuna specifica prestazione lavorativa né tanto meno risponde ai principi di reciproca corrispondenza tra trattamento accessorio ed incremento della produttività. Il GdL ha proceduto ad un'attenta disamina esegetica delle norme contrattuali che si riportano per esteso, per una migliore comprensione della soluzione sotto suggerita:

- CCNL 02-05 sottoscritto il 27.1.2005 art. 41 – FINANZIAMENTO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO comma 4 “Nell’ambito della contrattazione integrativa ed a valere sulle risorse del Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale di cui all’art.67 del CCNL 9/8/2000, al netto di quelle previste dal comma 1 lett. f, gli Atenei istituiranno un’indennità accessoria mensile, erogabile per dodici mensilità. Tale emolumento riassume e sostituisce le eventuali indennità già corrisposte con carattere di generalità”.

- CCNL 98-01 sottoscritto il 9.8.2000 art. 67 - FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA ED INDIVIDUALE comma 1 lett. f) “...le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale”;

In sostanza l’indennità mensile, essendo uno degli istituti contemplati ora dall’art. 88 del CCNL per l’utilizzo del fondo, non può essere disapplicata di fatto a livello di contrattazione integrativa di Ateneo sino alla nuova disciplina del CCNL. Il GdL ne propone un “adattamento” ai principi ed alle logiche del 150 richiamati in precedentemente. Si tratta anche in questo caso di un adeguamento ai principi degli artt.17-18 del D.Lgs. 150/09. La compatibilità è quindi condizionata all’esistenza di criteri di differenziazione sulla base di valutazioni desumibili o dal piano delle performance o da altri sistemi esistenti a livello di Ateneo.

- 7) Quota di Produttività Individuale ex art. 88 lett. d) e e): disciplina contrattuale compatibile ad alcune condizioni.

Anche nel caso della quota di Produttività Individuale (N.B. non presente in tutti gli Atenei), il GdL rileva che la disciplina contrattuale risulta ampiamente compatibile, purché vengano effettivamente applicate le già previste disposizioni contrattuali, che nella sostanza riprendono quei criteri di selettività e concorsualità ex art. 17 e 18 del 150 .

### III° Questione

**Domanda:** come deve avvenire la costituzione, a partire dall’anno 2011, dei Fondi ex ART. 87 del CCNL (FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA PRODUTTIVITA’ COLLETTIVA E INDIVIDUALE) alla luce della formulazione contenuta nell’art. 9 comma 2 bis del 122?

[ 2-bis. A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l’ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell’anno 2010 ed e’, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio ]

Il GdL rileva che, al momento, ed auspicando più precise indicazioni ministeriali, l’individuazione dell’ammontare della riduzione del Fondo per il trattamento accessorio in caso di personale cessato, risultando difficoltosa circa la sua esatta quantificazione, spinge verso l’individuazione di una **quota standard ponderata** da portare in sottrazione.

In sintesi, possiamo quindi ritenere applicabili per l’anno 2010 tutti gli istituti contrattuali connessi a criteri di selettività anche in mancanza di un nuovo CCNL e della concreta introduzione del ciclo della performance.

Per l’anno 2011, anche le Università dovranno avere il loro ciclo strutturato e quindi le attività selettive utilizzate per la distribuzione dell’accessorio, anche in mancanza di nuovi CCNL, dovranno riferirsi ai sistemi di misurazione e valutazione della performance.





*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA  
Ufficio Relazioni Sindacali  
Servizio Contrattazione Collettiva

*Registrata alla Corte dei conti il 7 giugno 2010  
Ministeri istituzionali - Presidenza Consiglio dei Ministri  
Registro n. 6, foglio n. 287*

*Pubblicata sulla G.U. S.G. n. 163 del 15/7/2010*

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI**  
Dipartimento della Funzione pubblica

**CIRCOLARE n. 7 del 13 maggio 2010**

**CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA. INDIRIZZI APPLICATIVI DEL DECRETO LEGISLATIVO  
27 OTTOBRE 2009, N. 150.**

*Alle Amministrazioni pubbliche di cui  
all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del  
2001*

**1. Premessa: il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e la contrattazione integrativa.**

La legge delega 4 marzo 2009, n. 15, ed il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che attua la predetta legge, ridefiniscono il ruolo della contrattazione collettiva, nazionale ed integrativa in relazione a molteplici profili attinenti alla competenza della fonte negoziale anche nel rapporto con la legge, ai controlli, intervenendo anche in merito al procedimento, ai soggetti di parte pubblica ed alle regole per la provvista delle risorse finanziarie.

Si tratta di disposizioni legislative che, sebbene non apportino modifiche in ordine alla qualificazione del rapporto di lavoro, che rimane disciplinato prevalentemente dalle norme civilistiche (salve le deroghe stabilite dallo stesso decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tuttavia modificano incisivamente le regole della contrattazione collettiva.



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA  
Ufficio Relazioni Sindacali  
Servizio Contrattazione Collettiva

In particolare, la contrattazione integrativa viene finalizzata dalla legge (a pena di nullità) al conseguimento di risultati ed obiettivi e sarà finanziata in modo diseguale in relazione al raggiungimento delle performance programmate. Sono inoltre potenziati i controlli e le forme di trasparenza nonché le sanzioni in caso di stipulazione di contratti integrativi illegittimi per violazione dei vincoli derivanti dai contratti nazionali ovvero dalla legge.

Il nuovo articolo 40, comma 3-*bis*, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 54 del d.lgs. n. 150 del 2009, ribadisce innanzitutto il carattere di "doverosità" della contrattazione integrativa, ma anche la sua "fisiologica" finalizzazione all'obiettivo del conseguimento di "*adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici*".

Si tratta, peraltro, di un obbligo già ricavabile dalla normativa pregressa ed in primo luogo dallo stesso d.lgs. n. 165 del 2001 che, all'articolo 7, comma 5, vieta alle amministrazioni pubbliche di erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (si veda, precedentemente, anche l'articolo 67, comma 9, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con la legge 6 agosto 2008, n. 133, nonché l'articolo 2, comma 32, della legge 22 dicembre 2008, n. 203, legge finanziaria per l'anno 2009).

Più in dettaglio, con riferimento alla finalizzazione a risultati ed obiettivi, nonché alla selettività delle erogazioni stabilite in sede di contrattazione integrativa - che costituiscono altrettanti vincoli insuperabili, a pena di nullità del contratto integrativo, con connessa responsabilità per danno erariale di coloro che li sottoscrivono o li applicano - le nuove norme del d.lgs. n. 150 del 2009, chiariscono:

- a) che è necessario rispettare il principio di corrispettività ex articolo 7, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, ai sensi del quale "*Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese*";
- b) che la contrattazione collettiva integrativa è tenuta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001, come innovato dall'articolo 57, comma 1, *lett. b)*, del d.lgs. n. 150 del 2009. Quest'ultimo, a sua volta, stabilisce che ogni trattamento economico accessorio deve derivare dalla remunerazione della *performance* individuale; dalla performance organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione; dall'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute. Si tratta di *vincoli*, nella gestione delle risorse per i trattamenti accessori, che debbono esplicitamente essere rispettati in sede di contrattazione integrativa;



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA  
Ufficio Relazioni Sindacali  
Servizio Contrattazione Collettiva

- c) che la contrattazione collettiva destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato (articolo 40, comma 3-*bis*, del d.lgs. n. 165 del 2001, come novellato dall'articolo 54 del d.lgs. n. 150 del 2009 ed articolo 19, comma 6, di quest'ultimo decreto).

Il successivo comma 3-*quater* dell'articolo 40 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo, chiarisce, nuovamente nell'ottica "*di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", un importantissimo ed ulteriore ruolo della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, prevista dall'articolo 13 del d.lgs. n. 150 del 2009.

La Commissione, infatti, fornirà all'ARAN, entro il 31 maggio di ogni anno, attuato il sistema di valutazione previsto dal titolo III del d.lgs. n. 150 del 2009, una graduatoria di performance delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali. Queste/i verranno raggruppate/i in tre livelli di merito, ai fini della ripartizione delle risorse per la contrattazione decentrata. Al riguardo, si evidenzia che ai sensi dell'articolo 45, comma 3-*bis*, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 57 del d.lgs. n. 150 del 2009, sono destinate apposite risorse finalizzate a premiare il merito ed il miglioramento della performance dei dipendenti nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale.

Il comma 3-*quinqes* dell'articolo 40 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo, disciplina innanzitutto i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa, stabilendo il diretto collegamento della contrattazione nazionale con quella integrativa e disponendo le modalità di utilizzo delle risorse ad essa destinate.

Detto comma è ovviamente da leggersi in combinato disposto con il comma 3-*bis* del medesimo articolo, che assicura il carattere selettivo e premiale alle erogazioni della contrattazione di secondo livello nell'interesse dell'efficienza e della produttività dei servizi pubblici.

Per le amministrazioni per le quali opera come comitato di settore il Presidente del Consiglio dei ministri tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione (v. l'articolo 41, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 56 del d.lgs. n. 150 del 2009) la contrattazione collettiva è espressamente abilitata a disporre i criteri e i limiti finanziari nonché le modalità di utilizzo delle risorse destinate a premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti (v. l'articolo 45, del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo, ed in particolare i commi 3 e 3-*bis*), ricavando così il quadro normo-comportamentale e soprattutto finanziario in cui si dovrà esercitare la contrattazione integrativa.



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA  
Ufficio Relazioni Sindacali  
Servizio Contrattazione Collettiva

Le Regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli Enti locali, fermo restando quanto previsto dall'articolo 45 sopra citato nonché dall'articolo 40, comma 3-*bis*, del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo, possono destinare "risorse aggiuntive" alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e dei parametri di virtuosità fissati per la spesa del personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa.

I già citati commi 3-*bis* e 3-*quinquies* dell'articolo 40 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo, insieme ai commi 1 e 2 dell'articolo 40-*bis* del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo, sono rilevanti anche per quanto attiene ai controlli, i quali risultano potenziati ed estesi alla finalizzazione della contrattazione integrativa, al raggiungimento di risultati ed obiettivi ed alla selettività delle erogazioni.

Infine, le sanzioni relative alla contrattazione integrativa sono definite dal predetto comma 3-*quinquies* e dai commi 1 e 7 dell'articolo 40-*bis*, del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo, e sono previste qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i vincoli di bilancio, in caso di violazioni dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale e dalla legge, nonché per mancato rispetto degli obblighi di comunicazione e pubblicazione di cui al medesimo articolo 40-*bis*.

Tutto ciò premesso, in considerazione dell'importanza delle novità introdotte in materia di contrattazione integrativa e preso atto del sistema graduale di attuazione delineato dal decreto in esame, la presente circolare intende fornire – con l'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze (resa attraverso la nota del Gabinetto del Ministro n. 9082, del 21 aprile 2010) - alle Amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, i primi indirizzi applicativi.

## **2. Il sistema graduale di applicazione delle disposizioni in materia di contrattazione integrativa: disposizioni di diretta ed immediata applicazione, obbligo di adeguamento e applicazione subordinata e differita.**

Come già accennato, il decreto legislativo n. 150 del 2009 prevede un sistema graduale di applicazione delle disposizioni in materia di contrattazione integrativa.



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA  
Ufficio Relazioni Sindacali  
Servizio Contrattazione Collettiva

In particolare, dalla lettura delle norme si evince che alcune disposizioni sono di diretta ed immediata applicazione, per altre è previsto un “adeguamento” entro termini prefissati, per altre ancora è necessario attendere la stipulazione dei nuovi contratti collettivi nazionali.

E’ l’articolo 65 del d.lgs. n. 150 del 2009 che porta a tali conclusioni, in quanto stabilisce, che i contratti integrativi vigenti dovranno essere adeguati ad alcune delle nuove disposizioni entro i termini ivi previsti (v. *paragrafo 4*). Nello specifico, il comma 1 prevede l’adeguamento dei contratti integrativi alle disposizioni relative alla definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione ed alla legge, nonché a quelle del Titolo III del nuovo decreto (*Merito e Premi*).

Ragionando per converso, tutte le altre disposizioni in materia, non menzionate cioè dal comma 1 dell’articolo 65 del decreto citato, devono intendersi applicabili dall’entrata in vigore del medesimo, purché non vincolate alla stipulazione di clausole di competenza della nuova contrattazione nazionale.

### **3. Applicazione diretta ed immediata.**

Tutto ciò premesso, con riferimento ai contratti integrativi, possono quindi individuarsi, quali disposizioni di diretta ed immediata applicazione, alcune norme relative alle relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa, al sistema dei controlli ed altre ancora attinenti alle sanzioni.

#### **A) Relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa.**

Secondo la nuova normativa (articolo 40, comma 3-*sexies*, d.lgs. n. 165 del 2001) è indispensabile che i contratti integrativi sottoscritti dalle amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 2, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, siano corredati dalle relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa, redatte sulla base di appositi schemi predisposti dal Ministero dell’economia e finanze d’intesa con il Dipartimento della funzione pubblica e certificate dai competenti organi di controllo.

Nelle *more* della pubblicazione nei siti istituzionali degli “appositi schemi”, le amministrazioni saranno tenute ad utilizzare gli schemi già in uso, accompagnando, in ogni caso, la relazione tecnica con una relazione illustrativa che evidenzi il significato, la *ratio* e gli effetti attesi da ogni norma anche e soprattutto con riferimento alla natura premiale e selettiva cui è connessa l’erogazione delle risorse, la ricaduta sui livelli di produttività individuale e collettiva, la garanzia del servizio pubblico, l’interesse specifico della collettività.



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA  
Ufficio Relazioni Sindacali  
Servizio Contrattazione Collettiva

La relazione illustrativa, infatti, secondo la legge dovrà fra l'altro evidenziare gli effetti attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini (articolo 40-*bis*, comma 4, nuovo testo).

La relazione illustrativa dovrà distintamente illustrare il rispetto dei principi di legge e di contratto, anche con riferimento alle materie oggetto di contrattazione integrativa.

Inoltre, nei casi previsti dall'articolo 65, comma 1, del d.lgs. n. 150 del 2009, la relazione illustrativa dovrà evidenziare il rispetto dell'applicazione dei principi e criteri necessari per l'adeguamento dei contratti integrativi vigenti (ambiti riservati, rispettivamente, a legge e contratto collettivo e verifica dell'avvenuta osservanza dell'espressa devoluzione di materie alla competenza del contratto integrativo da parte del contratto nazionale).

#### **B) Il sistema dei controlli.**

L'articolo 55 del d.lgs. n. 150 del 2009 sostituisce il testo dell'articolo 40-*bis* del d.lgs. n. 165 del 2001, modificandone innanzitutto la rubrica: non più "*Compatibilità della spesa in materia di contrattazione integrativa*" ma "*Controlli in materia di contrattazione integrativa*".

Nell'articolo, in effetti, la materia dei controlli sulla contrattazione integrativa viene disciplinata con estrema ricchezza e puntualità sulla base del preciso invito contenuto nella legge delega (articolo 3, comma 2, *lett. h*), n. 6, della legge n. 15 del 2009), anche riconducendo a sistema le forme di controllo già esistenti ma contenute in testi normativi "esterni" al *corpus* normativo coordinato e consolidato nel d.lgs. n. 165 del 2001, cosiddetto "testo unico sul lavoro pubblico".

Vengono quindi previsti e disciplinati sia gli *organi* titolari del controllo che l'oggetto dello stesso, nonché l'*iter di certificazione* e la *rilevazione del costo* della contrattazione integrativa di tutte le pubbliche amministrazioni.

Tali disposizioni proseguono sulla scia di quanto dettato dall'articolo 67, commi 7-12, del decreto-legge n. 112 del 2008 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133 del 2008, volto in particolare ad incrementare il flusso documentale sulla contrattazione collettiva integrativa ai fini di una maggiore conoscibilità e quindi verificabilità della stessa e, in questa prospettiva, ad implementare il sistema dei controlli, con il coinvolgimento anche della Corte dei Conti.





*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA  
Ufficio Relazioni Sindacali  
Servizio Contrattazione Collettiva

In merito ai soggetti preposti al controllo, gli organi a tale fine individuati non mutano rispetto al passato ma vengono esplicitamente elencati: si tratta del collegio dei revisori dei conti, del collegio sindacale, degli uffici centrali di bilancio nonché degli *“analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti”*.

Il comma 3-*bis* dell'articolo 40, nuovo testo, riafferma, innanzitutto, la derivazione della contrattazione integrativa dalla contrattazione nazionale, che stabilisce a tal fine limiti, vincoli, materie, soggetti, procedimento e risorse economico-finanziarie. I contratti integrativi sono in ogni caso tenuti a rispettare i *“vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione”*.

Il carattere inderogabile – a pena di nullità – del collegamento fra contratto nazionale ed integrativo è ribadito al comma 3-*quinquies* dell'articolo 40, nuovo testo, che stabilisce vincoli e sanzioni a garanzia dello stesso.

Tale norma vieta – confermando quanto già previsto dal testo previgente - la sottoscrizione di contratti integrativi contrastanti con i contratti collettivi nazionali, di quelli che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.

Più precisamente, il controllo avrà ad oggetto la verifica del rispetto da parte del contratto integrativo:

- a) dei vincoli derivanti dal contratto nazionale, anche con riferimento alle materie contrattabili, che devono essere espressamente delegate dal contratto nazionale alla contrattazione decentrata;
- b) dei vincoli derivanti da norme di legge e dello stesso d.lgs. n. 165 del 2001, che per espressa disposizione legislativa sono definite *“imperative”* e, quindi, inderogabili da tutti i livelli contrattuali;
- c) delle disposizioni sul trattamento accessorio, secondo i già descritti criteri in relazione alla finalizzazione *“teleologica”* della contrattazione integrativa a *merito e produttività* (con la necessaria *selettività* delle integrazioni retributive e delle progressioni orizzontali);
- d) della compatibilità economico-finanziaria;
- e) dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.

In sintesi, agli organi preposti al controllo spetta il compito di effettuare la verifica di compatibilità *economica-finanziaria* dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA  
Ufficio Relazioni Sindacali  
Servizio Contrattazione Collettiva

vincoli di bilancio, nonché la funzione di *verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del contratto integrativo* (materie espressamente devolute dal livello nazionale, ambiti riservati alla legge), estendendosi alla finalizzazione della contrattazione integrativa con riferimento al rispetto dei criteri di meritocrazia ed al perseguimento dell'obiettivo di una maggiore produttività.

***B1) Controlli per le amministrazioni di cui al comma 2 dell'articolo 40-bis del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo.***

Il comma 2, dell'articolo 40-*bis*, nuovo testo, riconduce nel corpo del d.lgs. n. 165 del 2001, la particolare forma di controllo in precedenza regolata dall'articolo 39, comma 3-*ter*, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni.

Tale controllo riguarda i contratti integrativi nazionali delle amministrazioni statali, con esclusione di quelle periferiche, di sede o istituto, le amministrazioni statali ad ordinamento autonomo, gli enti ed amministrazioni di cui all'articolo 70, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001, nonché tutti gli enti pubblici non economici nazionali, gli enti e le istituzioni di ricerca con organico superiore a duecento unità.

L'*iter* del controllo è analogo a quello previgente ma se ne amplia l'oggetto.

La nuova normativa (articolo 40-*bis*, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo) prevede che per le amministrazioni precedentemente elencate i contratti integrativi sottoscritti, corredati dalle relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa certificate dai competenti organi di controllo (*si veda paragrafo 3, sub. A*), siano trasmessi al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato del Ministero dell'economia e delle finanze, i quali, congiuntamente, ne accertano la compatibilità economico-finanziaria ed effettuano le altre verifiche analoghe a quelle di competenza degli organi di controllo interno e che investono anche la legittimità del contratto integrativo (*si veda paragrafo 3, sub. B*).

Pertanto, dovrà essere presentata la seguente documentazione:

- l'ipotesi di contratto integrativo sottoscritta dai dirigenti responsabili dell'amministrazione e dalle controparti sindacali;
- le relazioni tecnico-finanziaria e illustrativa, certificate dai competenti organi di controllo;
- nel caso di definizione dei profili professionali, il parere espresso dall'Aran, ove previsto dai contratti collettivi nazionali.

Il termine per l'accertamento è fissato in trenta giorni, che decorrono dalla data di ricevimento dell'accordo corredato dalla richiesta documentazione: con l'inutile decorso di



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA  
Ufficio Relazioni Sindacali  
Servizio Contrattazione Collettiva

tale termine si forma il silenzio assenso. Tale termine, tuttavia, può essere sospeso in caso di richiesta di elementi istruttori, dalla ricezione dei quali decorrono ulteriori 30 giorni.

In caso di formazione del silenzio-assenso o di valutazione positiva, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo.

Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative, con la conseguenza che una nuova formulazione del testo comporta l'avvio di una nuova procedura di controllo.

### **C) Le sanzioni.**

Le sanzioni relative alla contrattazione integrativa sono definite dall'articolo 40, comma 3-*quinquies*, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 54 del d.lgs. n. 150 del 2009.

Detta disposizione prevede che nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla *contrattazione nazionale* o dalle *norme di legge* (si veda il paragrafo 3, sub B), le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite di diritto ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Il particolare meccanismo di etero-integrazione contrattuale si applica, quindi, anche ai contratti integrativi nei casi in cui gli stessi derogano a disposizioni di legge, a disposizioni del d.lgs. n. 165 del 2001, a disposizioni del contratto nazionale ovvero nei casi in cui i contratti integrativi disciplinano materie non espressamente devolute a tale livello negoziale.

Inoltre, il medesimo articolo, dispone che in caso di superamento dei vincoli finanziari, comunque accertato dalle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, dal Dipartimento della funzione pubblica o dal Ministero dell'economia e delle finanze, è fatto "obbligo di recupero" nella sessione negoziale successiva (articolo 40, comma 3-*quinquies*, sesto periodo). La possibilità di rilevare il superamento dei vincoli finanziari può essere rilevata anche dagli organi di controllo di cui al comma 1 dell'articolo 40-bis del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo.

Si sottolinea che le suddette disposizioni si applicano alle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ed a tutti i contratti integrativi sottoscritti successivamente al 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009, indipendentemente dall'anno di riferimento finanziario del fondo di amministrazione regolato.



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA  
Ufficio Relazioni Sindacali  
Servizio Contrattazione Collettiva

Con particolare riferimento agli obblighi di pubblicazione e comunicazione previsti dall'articolo 40-bis del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo, relativamente alla contrattazione integrativa, per i quali si rinvia al successivo *paragrafo 6*, si segnala che il mancato adempimento da parte delle pubbliche amministrazioni comporta il divieto di qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa (articolo 40-bis, comma 7, nuovo testo).

Da ultimo, si rammenta il potere sanzionatorio riconoscibile in capo alla Corte dei Conti (si veda la delibera n. 43 del 2008 della medesima Corte).

***C1) Le sanzioni per le amministrazioni di cui al comma 2 dell'articolo 40-bis del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo.***

Con specifico riferimento alle amministrazioni soggette al controllo congiunto previsto dal comma 2 del medesimo articolo 40-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo (*si veda il paragrafo 3, sub. B1*), la sanzione del divieto di adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa (comma 7, articolo 40-bis) è prevista anche in caso di mancato invio del contratto integrativo, con le documentazioni richieste, al Dipartimento della funzione pubblica - Ministero dell'economia e delle finanze.

Si tratta peraltro in questo caso di una sanzione accessoria *che colpisce l'amministrazione inadempiente* che si unisce a quella della *nullità che colpisce il contratto integrativo* non assoggettato al controllo previsto dalla legge, in quanto la stessa legge richiede l'accertamento congiunto con esito positivo quale condizione per la stipulazione del contratto medesimo.

**4. Adeguamento dei contratti integrativi vigenti: le disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e quelle del Titolo III del d.lgs. n. 150 del 2009.**

Ai sensi dell'art. 65, c. 1, del decreto legislativo n. 150 del 2009, le amministrazioni sono tenute, in particolare, all'adeguamento entro il 31 dicembre 2010 dei contratti integrativi vigenti ai *principi di ripartizione di competenza della legge e della contrattazione collettiva ed alle disposizioni del Titolo III (Merito e premi)*, a prescindere dall'anno di riferimento finanziario del fondo di amministrazione regolato.

E' da sottolineare che il comma 2 del citato articolo 65 prevede una sanzione nel caso di mancato adeguamento entro il termine finale, che comporta la cessazione e la conseguente non applicabilità dei contratti integrativi a partire dal 1° gennaio 2011.



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA  
Ufficio Relazioni Sindacali  
Servizio Contrattazione Collettiva

I termini su indicati, di cui ai commi 1 e 2 del citato art. 65, sono posticipati, rispettivamente, al 31 dicembre 2011 ed al 31 dicembre 2012, per le amministrazioni dell'attuale comparto Regioni ed autonomie locali nonché - ai sensi del combinato disposto degli articoli 16, 31, comma 2, e 65, comma 4, del d.lgs. n. 150 del 2009 - del Servizio sanitario nazionale.

In merito all'applicabilità delle disposizioni dei Titoli II e III del d.lgs. n. 150 del 2009, per le Regioni e gli Enti locali resta la necessità di adeguamento dei propri ordinamenti ai relativi principi entro il termine del 31 dicembre 2010, in assenza del quale verranno applicate integralmente le disposizioni previste dallo stesso decreto legislativo.

Quanto sopra va riferito anche agli enti del Servizio sanitario nazionale, per i quali occorre procedere ad una lettura sistematica degli articoli 16, commi 1 e 2; 31, comma 4, 65, comma 4 e 74, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 2009, dalla quale appare evidente la volontà di garantire a tali enti il medesimo trattamento previsto ai suddetti fini (adeguamento alle disposizioni dei Titoli II e III) previsti per il sistema delle autonomie.

I limiti e le modalità di applicazione del titolo II e III del nuovo decreto al solo personale docente della scuola e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale, nonché ai soli tecnologi e ricercatori degli enti di ricerca saranno definiti ai sensi del comma 4 dell'articolo 74 del d.lgs. n. 150 del 2009, fermo restando l'assoggettamento dei contratti integrativi stipulati alle regole previste dagli articoli 40 e 40-bis del d.lgs. n. 165 del 2001, come rispettivamente modificati dagli articoli 54 e 55 del d. lgs. n. 150 del 2009.

Parimenti, ai sensi dell'articolo 74, comma 3, del d.lgs. n. 150 del 2009, saranno definiti i limiti e le modalità di applicazione del medesimo decreto alla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

In ogni caso, le norme che dispongono un termine finale per l'adeguamento non valgono ovviamente a sanare le eventuali illegittimità contenute nei contratti integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009 e maturate sulla base dei principi previgenti (ad esempio con riferimento all'erogazione della retribuzione di produttività in modo non selettivo o indifferenziato o sulla base di automatismi ovvero in relazione alla regolazione con il contratto integrativo di materie non espressamente devolute dal CCNL o, a maggior ragione, disciplinanti materie escluse dalla contrattazione collettiva o, ancora, alla violazione del vincolo di bilancio e delle regole di finanziamento dei fondi di amministrazione).

Tali illegittimità, che comportano la nullità delle singole clausole del contratto integrativo (nonché le forme di responsabilità secondo le norme vigenti anche alla luce della giurisprudenza contabile e di merito), rimangono pienamente rilevabili.



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA  
Ufficio Relazioni Sindacali  
Servizio Contrattazione Collettiva

Posto quanto sopra, entro il 31 dicembre 2010 quindi, i contratti integrativi, per evitare la sanzione dell'inapplicabilità (*articolo 65, comma 2, d.lgs. n. 150 del 2009*), dovranno adattare i contenuti sulla base di quanto previsto dalle disposizioni riguardanti la definizione degli "ambiti riservati", rispettivamente, alla contrattazione collettiva ed alla legge, e dalle *disposizioni del Titolo III (Merito e premi)* del d.lgs. n. 150 del 2009.

Tale inapplicabilità per Regioni, Enti Locali e Servizio Sanitario Nazionale si verifica, come prima evidenziato, al 31 dicembre 2012, fermo restando il termine di adeguamento fissato al 31 dicembre 2011.

Per quanto attiene l'adeguamento previsto "*alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati*" occorrerà verificare attentamente se i contratti integrativi dispongono in materie riservate ovvero non espressamente rinviate a questo livello contrattuale. Al riguardo, rileva sia il comma 3-bis che il comma 1 dell'articolo 40 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come novellato dall'articolo 54 del d.lgs. n. 150 del 2009.

In particolare, le citate disposizioni stabiliscono che:

- a) la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali;
- b) sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale (ai sensi dell'articolo 9 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992 n. 421;
- c) la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche;
- d) la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;
- e) la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance; a tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA  
Ufficio Relazioni Sindacali  
Servizio Contrattazione Collettiva

Relativamente al punto b), si ritiene opportuno sottolineare che ai sensi del comma 2 dell'articolo 5 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 34 del d.lgs. n. 150 del 2009, *“le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunti in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati ove prevista”* nei contratti collettivi nazionali.

Atteso quanto previsto anche dall'articolo 40, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 54 del d. lgs. n. 150 del 2009, quindi:

- a) la contrattazione nazionale ed a maggior ragione quella integrativa non potranno aver luogo sulle materie appartenenti alla sfera della organizzazione e della micro-organizzazione, su quelle oggetto di partecipazione sindacale e su quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (articolo 40, comma 1, d.lgs. n. 165 del 2001); ciò, in particolare, con riferimento alle materie dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane, che costituiscono l'ambito elettivo tipico delle prerogative dirigenziali;
- b) in tali materie – esclusa la contrattazione - la partecipazione sindacale potrà svilupparsi esclusivamente nelle forme dell'informazione, qualora prevista nei contratti collettivi nazionali.

Resta ferma in ogni caso la consultazione nei casi previsti dall'articolo 6, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Queste disposizioni, non essendo previsto dalla legge un termine di adeguamento, operano dal 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009. Nei confronti dei contratti collettivi che dispongano in modo diverso vengono applicati i meccanismi di etero-integrazione contrattuale previsti dagli articoli 1339 ed 1414, secondo comma, codice civile, ai sensi dell'articolo 2, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001 (come modificato dall'art. 33 del d. lgs. n. 150 del 2009). In queste ipotesi la norma contrattuale difforme viene automaticamente sostituita da quella primaria contenuta nell'articolo 5, comma 2 (come modificato dall'art. 34 del d. lgs. n. 150 del 2009), che, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, ha carattere imperativo ed è quindi inderogabile, al pari di tutte le norme del d.lgs. n. 165 del 2001. Per cui, nelle predette materie, le forme di partecipazione sindacale, se già previste dai contratti nazionali, “regrediscono” all'informazione.

A maggior ragione, per dettato testuale ed esegesi sistematica, nelle materie oggetto di macro-organizzazione, nei cui margini è contenuta l'attività di micro-organizzazione ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, non possono attivarsi forme di partecipazione sindacale diverse dall'informazione.



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA  
Ufficio Relazioni Sindacali  
Servizio Contrattazione Collettiva

Tutte le norme dei contratti collettivi che dispongono in materie precluse alla contrattazione integrativa (come quelle riguardanti materie organizzative o non espressamente delegate al contratto nazionale ovvero che distribuivano premi “a pioggia”) erano già antecedentemente la novella normativa da considerare nulle e da questo punto di vista le nuove disposizioni non comportano certamente una “sanatoria” dei contratti integrativi illegittimi fino al 31 dicembre 2010.

Relativamente a quanto previsto dal titolo III del d.lgs. n. 150 del 2009 (*Merito e Premi*), vengono, tra le altre, in rilievo le disposizioni che attengono all’attribuzione delle progressioni economiche/orizzontali, che andranno previste selettivamente sulla base dei risultati conseguiti ed allo sviluppo delle competenze professionali ed esclusivamente nei confronti di una quota di personale (*articolo 23*), e quelle relative alle progressioni verticali, che rimangono equiparate al pubblico concorso e sono precluse dalla contrattazione (*articolo 24*); ovvero quelle che promuovono il merito e la performance organizzativa e individuale attraverso sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche (*articolo 18*).

Si sottolinea, tuttavia, che, per tutte le amministrazioni, ad esclusione delle Regioni, Enti locali e Servizio sanitario nazionale e del personale di cui ai commi 3 e 4 dell’articolo 74 del d.lgs. n. 150 del 2009, l’applicazione di parte delle disposizioni dettate dal Titolo III presuppongono l’operatività del sistema di valutazione previsto dal *Titolo II* del d.lgs. n. 150 del 2009 (*Misurazione, valutazione e trasparenza della performance*); per tale sistema l’articolo 30, commi 2 e 3, prevede specifici termini di entrata a regime:

- entro il 30 aprile 2010 sono costituiti gli organismi indipendenti di valutazione;
- entro il 30 settembre 2010, gli organismi indipendenti di valutazione provvedono a definire i sistemi di valutazione della performance;
- dal 1° gennaio 2011, decorre la piena operatività dei sistemi di valutazione sulla base della Relazione sulla performance di cui all’articolo 10, comma 1, *lett. a*), del d.lgs. n. 150 del 2009 (si veda la delibera n. 3 del 2010 della Commissione indipendente per la valutazione, trasparenza ed integrità delle amministrazioni pubbliche).

Fino al 30 settembre 2010, quindi, le Amministrazioni non potranno procedere all’applicazione puntuale delle disposizioni contenute nel Titolo III.

Si fa riferimento, in particolare, all’articolo 19 (criteri per la differenziazione delle valutazioni), all’articolo 25 (attribuzione di incarichi di responsabilità), nonché all’articolo 27 (premio di efficienza).

Tuttavia, non è pensabile che tale tempistica determini di fatto l’impossibilità per le amministrazioni di predisporre nuovi contratti integrativi.





*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA  
Ufficio Relazioni Sindacali  
Servizio Contrattazione Collettiva

Conseguentemente, dal combinato disposto dell'articolo 65, del Titolo III, e dell'articolo 30 del decreto legislativo, i nuovi contratti integrativi, anche in attesa della "definizione" dei sistemi di valutazione, e quindi non oltre il 30 settembre 2010, potranno comunque essere stipulati, riferendosi in ogni caso ai *principi* enunciati dalle singole disposizioni del Titolo III, che l'articolo 17 del d.lgs. n. 150 del 2009, sinteticamente, identifica nei principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e differenziazione nel riconoscimento degli incentivi. In particolare, nella materia delle progressioni orizzontali/economiche, atteso anche il disposto del comma 2 dell'articolo 52, del d.lgs. n. 165 del 2001 (norma di immediata applicazione), le stesse potranno essere previste in modo necessariamente selettivo in funzione dell'attività svolta e sulla base dei risultati conseguiti, nonché delle qualità professionali e culturali possedute ed o esclusivamente nei confronti di una quota del personale.

Tutte le amministrazioni dovranno procedere, entro il 31 dicembre 2010 ed in attesa della definizione dei sistemi di valutazione, ad "adeguare" i vigenti contratti integrativi ai principi di selettività e concorsualità enunciati dal *Titolo III* del decreto legislativo citato.

Ne discende, peraltro, che i "nuovi" contratti integrativi, cioè quelli stipulati successivamente alla data del 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del n. d.lgs. 150 del 2009, sono soggetti all'applicazione delle nuove regole. I contratti integrativi attualmente vigenti, ma stipulati in data antecedente, invece, potranno essere applicati sino a quando non intervenga un nuovo contratto integrativo che proceda all'adeguamento di cui all'articolo 65, comma 1, entro la data del 31 dicembre 2010, termine ultimo per disporre l'adattamento, dopo il quale si determina *ex lege* la cessazione delle vecchie regole.

I criteri ed i principi sopra ricordati si applicano a tutti i contratti integrativi sottoscritti successivamente alla data del 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009, indipendentemente dall'anno di riferimento finanziario del fondo di amministrazione regolato.

#### **5. Disposizioni la cui applicazione decorre a partire dalla stipulazione contratti collettivi relativi al periodo contrattuale 2010-2012.**

Altre norme del d.lgs. n. 150 del 2009 non risultano invece applicabili se non a partire dalla stipulazione dei contratti collettivi relativi al periodo contrattuale 2010-2012, in quanto ne presuppongono l'entrata in vigore.

È questo il caso:

- della norma che impone di destinare alla produttività individuale la quota prevalente della retribuzione accessoria, la quale presuppone un intervento sulla struttura della



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Ufficio Relazioni Sindacali  
Servizio Contrattazione Collettiva

retribuzione che può essere attuata solo con i successivi contratti collettivi (comma 3-*bis* dell'art 40 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo);

- delle disposizioni relative al trattamento accessorio dei dirigenti collegato ai risultati di cui all'articolo 24 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 45 del d.lgs. n. 150 del 2009;
- del bonus annuale delle eccellenze e del premio annuale per l'innovazione, che richiedono comunque l'intervento del contratto nazionale per la determinazione dell'ammontare (articoli 21 e 22 del d.lgs. n. 150 del 2009);

Analogamente, l'applicazione delle disposizioni che prevedono la possibilità di distribuire le risorse della contrattazione decentrata sulla base della "graduatoria di performance" di cui all'articolo 40, comma 3-*quater*, è direttamente collegata alla stipulazione dei nuovi contratti nazionali per il periodo 2010-2012, la quale dovrà definire le modalità di ripartizione delle stesse tra i diversi livelli di merito delle amministrazioni.

## **6. Pubblicazione e comunicazione e connesse sanzioni in caso di inadempimento.**

Il comma 4 dell'articolo 40-*bis*, nuovo testo, prevede che le amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di pubblicare, in modo permanente, sul proprio sito istituzionale, con modalità che garantiscono la piena visibilità ed accessibilità delle informazioni ai cittadini:

- a) i contratti integrativi stipulati;
- b) la relazione tecnico-finanziaria, certificata dagli organi di controllo;
- c) la relazione illustrativa, certificata dagli organi di controllo;
- d) le informazioni trasmesse annualmente al Ministero dell'economia, sulla base degli schemi già approntati, ai fini dell'inoltro alla Corte dei conti (adempimento già previsto dall'articolo 67 del decreto-legge n. 112 del 2008);
- e) gli esiti della valutazione, da parte dei cittadini-utenti, sugli effetti attesi sul funzionamento dei servizi pubblici in esito alla contrattazione integrativa.

Per l'adempimento di cui al punto e) le amministrazioni dovranno attendere la pubblicazione sul sito istituzionale dell'apposito modello di rilevazione previsto dalla nuova normativa, che è in corso di predisposizione.

Per quanto attiene la pubblicazione sui siti web, si segnala, inoltre, l'articolo 11, comma 8, del d.lgs. n. 150 del 2009, che dispone, nell'ambito degli obblighi finalizzati a garantire una maggiore trasparenza, la pubblicazione sul sito istituzionale delle amministrazioni, tra l'altro, dell'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA  
Ufficio Relazioni Sindacali  
Servizio Contrattazione Collettiva

dell'ammontare dei premi effettivamente distribuiti, nonché dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti che per i dipendenti

Agli obblighi di pubblicazione del contratto integrativo fanno riscontro gli ulteriori obblighi di comunicazione (anche a fini di controllo oltre che di monitoraggio), previsti dai commi 3 e 5 dell'articolo 40-*bis* del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo.

Il comma 3 dell'articolo 40-*bis*, nuovo testo, replica, adattandole, le disposizioni di cui all'articolo 67, commi 8-10, del decreto-legge n. 112 del 2008.

Si prevede che le amministrazioni trasmettano alla Corte dei Conti, tramite il Ministero dell'economia e finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sulla contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno.

A tale fine, il Ministero dell'economia e finanze, d'intesa con la Corte dei Conti e con il Dipartimento della funzione pubblica, aggiorna annualmente una scheda di rilevazione appositamente dedicata alla contrattazione integrativa unitamente a tabelle volte a rilevare le modalità di costituzione e di destinazione dei fondi per la contrattazione integrativa (denominate rispettivamente *Schede informative 2* e *Tabelle 15* nell'ambito della rilevazione del Conto Annuale). Tali schemi sono stati già predisposti ai fini dell'integrazione delle informazioni annualmente richieste con il modello di cui all'articolo 40-*bis*, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, vecchio testo, in attuazione del comma 9, dell'articolo 67 del citato decreto-legge n. 112 del 2008.

Le informazioni raccolte sono utilizzate dalla Corte dei conti, unitamente a quelle trasmesse ai sensi del Titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai fini del referto sul costo del lavoro.

Infine, il comma 5 dell'articolo 40-*bis* sancisce specifici obblighi per le amministrazioni di trasmissione per via telematica all'ARAN ed al CNEL del contratto integrativo con le relazioni tecnica ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. Il termine per l'inoltro è fissato in cinque giorni che decorrono dalla sottoscrizione.

In materia di comunicazione e pubblicazione le amministrazioni dovranno provvedere a:

- inviare il contratto integrativo con le documentazioni richieste all'Aran o al CNEL;
- inviare le specifiche informazioni sulla contrattazione integrativa al Ministero dell'economia e delle finanze sulla base dell'apposito modello ai fini dell'attività di referto e di controllo della Corte dei conti;



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Ufficio Relazioni Sindacali  
Servizio Contrattazione Collettiva

- con esclusivo riferimento alle amministrazioni soggette al controllo congiunto di cui al comma 2 dell'articolo 40-bis, inviare il contratto integrativo, con le documentazioni richieste, al Dipartimento della funzione pubblica - Ministero dell'economia e delle finanze (*sul punto si veda il paragrafo 3, sub. B1 e C1*);
- pubblicare sui siti istituzionali delle amministrazioni il contratto integrativo, con le certificazioni degli organi di controllo e le relazioni illustrative e tecnico finanziaria;
- pubblicare sui siti istituzionali delle amministrazioni le informazioni trasmesse annualmente al Ministero dell'economia e finanze e degli esiti della valutazione da parte dell'utenza dell'impatto della contrattazione integrativa sui servizi pubblici, una volta emanato il relativo modello di rilevazione.

In tutti i casi di mancato adempimento dei predetti obblighi è prevista la sanzione generale consistente nel divieto di qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa (*v. paragrafo 3, sub. C*)

Sul complesso di tali adempimenti sono tenuti a vigilare il collegio dei revisori dei conti, il collegio sindacale, gli uffici centrali del bilancio o gli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti (*articolo 40-bis, comma 7*).

Anche in questo caso, queste disposizioni, sulla base del principio del *tempus regit actum*, si applicano a tutti i contratti integrativi sottoscritti successivamente al 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009, indipendentemente dall'anno di riferimento finanziario del fondo di amministrazione regolato.

F.TO IL MINISTRO DELLA PUBBLICA  
AMMINISTRAZIONE ED INNOVAZIONE  
Renato Brunetta

5

All. 5

CATEGORIA	INDENNITA' DISAGIO E RISCHIO	RETRIBUZ. DI POSIZIONE	INDENNITA' DI RESPONSABILITA'	I.M.A.	TOTALE
B 2 - Personale tecnico amministrativo - categoria B2	0,00	0,00	0,00	160,94	160,94
B 3 - Personale tecnico amministrativo - categoria B3	100,81	0,00	0,00	391,86	492,67
B 4 - Personale tecnico amministrativo - categoria B4	101,59	0,00	0,00	730,19	831,78
B 5 - Personale tecnico amministrativo - categoria B5	11,13	0,00	0,00	192,46	203,59
C 1 - Personale tecnico amministrativo - categoria C1	120,25	0,00	0,00	1.218,00	1.338,25
C 2 - Personale tecnico amministrativo - categoria C2	103,56	0,00	0,00	392,10	495,66
C 3 - Personale tecnico amministrativo - categoria C3	268,16	0,00	0,00	716,78	984,94
C 4 - Personale tecnico amministrativo - categoria C4	146,96	0,00	0,00	1.307,61	1.454,57
C 5 - Personale tecnico amministrativo - categoria C5	0,00	0,00	0,00	14,50	14,50
C 6 - Personale tecnico amministrativo - categoria C6	64,60	0,00	0,00	675,70	740,30
D 1 - Personale tecnico amministrativo - categoria D1	50,67	0,00	47,07	1.585,69	1.683,43
D 2 - Personale tecnico amministrativo - categoria D2	85,50	0,00	190,04	556,50	832,04
D 3 - Personale tecnico amministrativo - categoria D3	0,00	0,00	0,00	402,50	402,50
D 4 - Personale tecnico amministrativo - categoria D4	10,12	0,00	56,44	1.085,00	1.151,56
EP1 - Personale tecnico amministrativo - categoria EP1	0,00	699,28	0,00	0,00	699,28
EP3 - Personale tecnico amministrativo - categoria EP3	0,00	341,67	0,00	0,00	341,67
EP4 - Personale tecnico amministrativo - categoria EP4	0,00	87,40	0,00	0,00	87,40
EP5 - Personale tecnico amministrativo - categoria EP5	0,00	190,72	0,00	0,00	190,72
EP6 - Personale tecnico amministrativo - categoria EP6	0,00	7,95	0,00	0,00	7,95
<b>TOTALI</b>	<b>1.063,35</b>	<b>1.327,02</b>	<b>293,55</b>	<b>9.429,83</b>	<b>12.113,75</b>

NELLA TABELLA SONO INDICATI I RISPARMI PER SINGOLA CATEGORIA DI PERSONALE DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELLA DECURTAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSO IN CASO DI ASSENZA PER MALATTIA, DISTINTO PER CIASCUNA VOCE DEL FONDO TRATTAM. ACCESS. DEL PERSONALE T.A./EP (EX ART. 71, C. 1, D.L. 112/2008)

