QUESITI RELATIVI AL CCNL STIPULATO IN DATA 22.01.2004

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

Art. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

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

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

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

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

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

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

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

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

Art.4
Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

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

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

Art.5
Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale

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

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

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

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

Art.10
Valorizzazione delle alte professionalità

10.1 La disciplina delle posizioni organizzative non attinenti alla direzione di struttura, di cui all'art.8, comma 1, lett. b) e c.), del ccnl del 31.3 .1999, continua ad applicarsi anche dopo l'introduzione delle alte professionalità di cui all'art,10 del ccnl del 22.1.2004?

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

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

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

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

La risposta è negativa. Gli incarichi di P.O. ai sensi della lett. a) dell'art.8 del CCNL 31.3.1999, erano e restano diversi e autonomi rispetto agli incarichi delle lett. b) e c) del medesimo articolo. Conseguentemente al personale già titolare di un incarico ai sensi dell'art.8, lett. a) non possono essere attribuiti anche, e contemporaneamente, incarichi di alta professionalità, che, come è noto, si collocano proprio all'interno della generale disciplina dell'art.8, comma 1, lett. b) e c). Suggeriamo di prendere visione anche della relazione al CCNL pubblicata sul nostro sito.

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

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

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

L'art.10 non consente alcun automatismo (o retroattività) ma solo nuovi spazi di flessibilità nella "pesatura" delle posizioni organizzative, con esclusivo riferimento agli incarichi relativi alle alte professionalità . Il valore massimo di € 16.000, infatti, non è applicabile agli incarichi della lett. a) dell'art.8 del CCNL 31.3.1999 (incarichi dei servizi o delle strutture organizzative apicali!).
Per l'effettivo riconoscimento dei nuovi valori è necessario che l'ente proceda, ex novo, alla preventiva definizione di tutti gli aspetti della nuova disciplina indicati nell'art.10 del ccnl del 22 1.2004.

Art.11
Posizioni organizzative e tempo parziale

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

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

Art.13
Gestione delle risorse umane (nelle unioni di comuni)

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

Gli atti di gestione indicati nel secondo periodo del comma 2, dell'art. 13, che riguardano, tra gli altri, i seguenti aspetti :

a) la articolazione e la distribuzione temporale dell'orario d'obbligo;
b) le eventuali tipologie di orario (turno) o di prestazioni (reperibilità)
c) tutte le causali del salario accessorio (produttività, responsabilità, rischio, disagio, maneggio valori, ecc)**.**

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

14.1 Un comune, insieme ad altri due comuni limitrofi, intende costituire un Corpo unico della polizia municipale, demandando la Gestione del Servizio alla Comunità montana.
Il personale di polizia municipale, dipendente dei rispettivi comuni, verrebbe assegnato alla Comunità montana.
Per uniformare i trattamenti economici, è possibile prevedere la costituzione di un unico fondo per il salario accessorio, per le progressioni orizzontali, per la produttività, ecc, mediante il trasferimento di risorse dai comuni convenzionati alla Comunità montana?

Riteniamo utile e praticabile la costituzione di risorse decentrate specifiche, presso la Comunità montana, per i soli compensi tipici del salario accessorio.
Le progressioni orizzontali devono essere, invece, disciplinate e realizzate dai singoli comuni nella loro veste di effettivi datori di lavoro.

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

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

Capo III
Disposizioni per l'area di vigilanza e della polizia locale

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

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

Art.17
Prestazioni assistenziali e previdenziali

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

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

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

E' stata sempre esclusa (dall'ARAN, dall'ANCI e dal Ministero dell'Economia) la legittimità dell'utilizzo dei proventi contravvenzionali (ex art.208 C.d.S) per finalità di incentivazione del personale delle polizie municipali.
Tale esclusione deve essere ulteriormente ribadita, e con ancora maggiore forza, dopo la espressa formalizzazione dell'art. 17 del CCNL 22.1.2004.

Art.20

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

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

E' evidente che gli effetti previsti dal comma 2 dell'art. 20 sono strettamente correlati al solo caso in cui il lavoratore utilizzi l'istituto dei permessi non retribuiti, con conseguenti effetti negativi sia per la maturazione della anzianità di servizio che degli altri istituti contrattuali (ferie, tredicesima, ecc.)
E' altrettanto evidente che il CCNL non esclude la possibilità di poter dare corretta applicazione ad altre forme di gestione delle prestazioni d'obbligo correlate al rapporto di lavoro, utilizzando istituti previsti da altre e diverse disposizioni contrattuali.
Possiamo ipotizzare, ad esempio, la fruizione di permessi retribuiti con obbligo di recupero, oppure un adattamento dell'orario d'obbligo in modo da conciliare ragionevolmente la tutela delle esigenze di servizio e le finalità pubbliche dell'incarico ricoperto**.**
Rileviamo, infine, che l'ente di appartenenza, e per esso il competente dirigente, nel momento in cui ha espresso il parere favorevole alla accettazione e all'espletamento dell'incarico, ha dovuto tener presente, necessariamente, che il lavoratore interessato avrebbe successivamente evidenziato la necessità di fruire di adeguati periodi di assenza, secondo il carico degli impegni derivanti dalla funzione espletata (sulla base della preventiva autorizzazione).
E' del tutto evidente, quindi, che un dirigente normalmente previdente avrà valutato queste esigenze al momento della autorizzazione ritenendole, in via preventiva, compatibili per le esigenze organizzative del servizio**.**
Per queste considerazioni riteniamo che elementari principi di ragionevolezza, correttezza e buona fede debbano creare un rapporto molto collaborativo tra i datori di lavoro e i lavoratori investiti delle funzioni in esame, tale in ogni caso da evitare atteggiamenti formalmente (ed inutilmente) fiscali nei confronti dei medesimi lavoratori.
A nostro avviso, pertanto, il ricorso ai permessi non retribuiti dovrebbe essere considerato come ultima risorsa nella accertata impossibilità di altre e meno penalizzanti soluzioni**.**

Art.29

Stipendio tabellare

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

L'assegno personale riconosciuto al personale che ha beneficiato di una progressione verticale, secondo l'esempio citato nel quesito, e già in godimento, alla data del 22 gennaio 2004, resta disciplinato dalla regola speciale prevista dall'art. 15, comma 2, del CCNL 31.3.1999. Detto assegno, pertanto, legittimamente attribuito, prima della sottoscrizione del nuovo CCNL, può essere riassorbito solo a seguito di una ulteriore progressione economica orizzontale nella categoria superiore acquisita per progressione verticale.
E' evidente che nel caso di progressioni verticali formalizzate dal 23 gennaio 2004, anche se con decorrenza gennaio 2003, l'importo del predetto assegno dovrà essere determinato attraverso il confronto dei nuovi valori stipendiali previsti nella tabella C allegata al CCNL. E' altrettanto chiaro che, a seguito del conglobamento della IIS, l'importo dell'assegno in parola sarà notevolmente inferiore.

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

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

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

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

Art.30
Effetti dei nuovi stipendi

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

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

Art.31

Disciplina delle risorse decentrate

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

Riteniamo che possa trovare applicazione la disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999.
Occorre, naturalmente, e in via preventiva, predisporre un chiaro progetto da parte dell'ente che individui gli obiettivi di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi i cui effettivi risultati devono essere accertati a consuntivo

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

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

a) successivi incrementi, per effetto della riacquisizione degli importi già fruiti per progressione orizzontale dal personale cessato dal servizio o passato in categoria superiore per progressione verticale nonché per effetto dei recuperi della RIA, degli assegni ad personam e delle quote della indennità di comparto prelevate a carico delle medesime risorse stabili;
b) successivi decrementi, per il finanziamento di ulteriori progressioni economiche orizzontali o per implementare, solo per gli enti con dirigenza, il fondo della retribuzione di posizione e di risultato delle PO.

31.3 Come devono essere calcolate e finanziate le risorse destinate al pagamento delle posizioni organizzative, negli enti con dirigenza?

Le risorse già confluite nel "fondo" previsto dall'art.17, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.99. hanno acquisito una sostanziale stabilità, nel senso che restano vincolate, anche per gli anni successivi, al pagamento delle retribuzioni di posizione e di risultato dei responsabili di posizione organizzativa; di questo particolare aspetto si dovrà tener conto in sede di quantificazione delle risorse decentrate stabili di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, come ampiamente illustrato nella relazione tecnica relativa al CCNL 2002-2005 pubblicata sul nostro sito istituzionale. In sostanza, le risorse a disposizione, nel 2004, per finanziare nuove posizioni organizzative, dovranno essere sottratte

alle risorse decentrate stabili, che andranno però calcolate al netto di tutte le risorse già destinate ad impieghi stabili, per effetto di decisioni assunte in anni precedenti (tra queste meritano di essere ricordate, in particolare, proprio le risorse necessarie a pagare le retribuzioni di posizione e di risultato dei responsabili di posizioni organizzative e quelle necessarie a pagare le posizioni economiche di sviluppo di chi ha beneficiato della progressione economica orizzontale nella categoria – v. relazione tecnica già citata)

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

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

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

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

Le risorse decentrate stabili non possono essere ridotte per volontà unilaterale dell'ente.
Occorre tener anche conto che gran parte dei relativi finanziamenti derivano da precise disposizioni dei contratti collettivi che si sono succeduti nel tempo.
Le stesse risorse, naturalmente, subiranno progressive riduzioni per effetto di nuove destinazioni (per le progressioni economiche) o progressivi nuovi incrementi, in applicazione delle specifiche fonti di finanziamento; (recupero RIA, recupero progressioni del personale cessato, ecc).

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

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

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

E' del tutto evidente che solo la seconda ipotesi di calcolo può essere considerata corretta. Diversamente si avrebbe un incremento dei costi del tutto irragionevole ed ingiustificato.
Ricordiamo che le progressioni dell'anno 2001 e dell'anno 2003, intervenute prima della sottoscrizione dei relativi ccnl, hanno beneficiato anche di un parziale incremento a carico dei bilanci.
Sulle modalità di finanziamento degli oneri, richiamiamo anche il contenuto della dichiarazione congiunta n. 14.

Art. 32

Incrementi delle risorse decentrate

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

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

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

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

32.3 L'art.32, comma 1, del CCNL 22.01.2004 prevede che le risorse decentrate previste dall'art.31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001. Il comma 2 del medesimo articolo prevede che gli enti incrementino ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1, e con decorrenza dall'anno 2003, con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina dello stesso art.32.
Un comune ha provveduto ad effettuare il ricalcolo del fondo 2003, con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2, del CCNL 22.1.2004 (si tratta dello 0,62% + lo 0,50%). Successivamente è stato costituito il fondo 2004, con l'inserimento delle percentuali di cui sopra. <u>Ad esempio</u>:

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

Si chiede se è corretta l'applicazione dello 0,62% e dello 0,50% m.s. 2001 per il 2003 ed anche per il 2004, oppure se l'applicazione delle due

percentuali va effettuata solo per il primo anno (2003), anche se il CCNL specifica dall'anno 2003.
E' del tutto irragionevole (e provocatorio) ipotizzare un incremento contrattuale che di anno in anno si ricalcola e si aggiunge a quello precedente (0,62+0,62, …..). Se tale criterio fosse stato applicato nel passato (ad esempio per l'incremento dell'1,1% del CCNL 5.10.2001) sussisterebbero gravi responsabilità per danno erariale.

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

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

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

La risposta è decisamente negativa: dal 23 gennaio 2004 non è più consentito dare applicazione all'art. 5 (i cosiddetti parametri virtuosi) del CCNL del 2001, neanche con riferimento all'anno 2003.
Si porrebbe in essere un comportamento gravemente scorretto, suscettibile di creare altrettanto gravi condizioni di responsabilità per danno erariale.
Sono salvaguardati soltanto gli effetti economici dei contratti decentrati legittimamente sottoscritti in materia nell'anno 2003
(Consigliamo di consultare anche la relazione illustrativa)

Art. 33

Istituzione e disciplina della indennità di comparto

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

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

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

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

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

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

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

L'indennità di comparto rientra certamente nella nozione di retribuzione, di cui all'art. 52, comma 2, lett. d), del CCNL 14.9.2000 (retribuzione globale di fatto). Pertanto, non è utile come base di calcolo del lavoro straordinario, del turno e di tutti gli altri compensi accessori. Può acquistare rilievo solo ai fini della determinazione del compenso per lavoro aggiuntivo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale.

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

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

iniziale della categoria superiore rispetto a quello iniziale della categoria di appartenenza .

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

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

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

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

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

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

33.9 Si chiede di sapere se anche la quota della indennità di comparto del personale a tempo determinato debba essere a carico delle risorse decentrate stabili o se possa essere posta a carico del bilancio.

Il personale a tempo determinato è destinatario delle stesse regole del ccnl, previste per il personale a tempo indeterminato (art. 1, comma 1).
Pertanto, tutta la disciplina, transitoria e a regime, prevista per il finanziamento della indennità di comparto, trova applicazione anche nei confronti dei lavoratori a termine, in servizio nel periodo dal gennaio 2002 al 22 gennaio 2004.
Per le assunzioni a termine, successive al 22 gennaio 2004, si può applicare il criterio di finanziamento di cui al comma 5, dell'art. 33, opportunamente "adattato": sino a concorrenza del numero delle assunzioni a termine, rapportato ad anno intero, (ad esempio, 10 unità) del periodo gennaio 2002-gennaio 2004, le quote b) e c) del comma 4, dell'art. 33, restano a carico delle risorse decentrate stabili.
Per le assunzioni superiori alle 10 unità, tutto l'onere per l'indennità di comparto è a carico del bilancio, (regola analoga a quella prevista per il tempo indeterminato).

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

Riteniamo che le due indennità, identiche nella disciplina contrattuale, non possano cumularsi.
Questo criterio è anche coerente con il contenuto della dichiarazione congiunta n. 24 allegata al CCNL del 22.1.2004.
Può essere confermata la percezione della indennità di amministrazione, di importo più elevato.

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

Riteniamo che debba essere applicato il criterio indicato nel comma 5 dell'art. 33.
Se il posto che viene ricoperto per mobilità era occupato da un lavoratore che aveva fruito del finanziamento della indennità di comparto a carico delle risorse decentrate stabili (per le quote del gennaio 2003 e del gennaio 2004), le medesime risorse decentrate stabili saranno riutilizzate anche per il nuovo assunto. La quota del gennaio 2002 resta sempre a carico dei bilanci.

Art. 34

Finanziamento delle progressioni orizzontali

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

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

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

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

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

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

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

In questo caso trova sempre applicazione la particolare disciplina di tutela prevista dall'art. 15, comma 2, del ccnl del 31.3.1999.
Il lavoratore in B4, riclassificato in B3 giuridico, "riconsegna" alle risorse decentrate stabili l'importo delle progressioni economiche corrispondenti alle posizioni B2 e B3, conserva il differenziale B3/B4 che riassorbirà solo in occasione di una nuova progressione economica in B4.

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

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

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

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

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

Riteniamo che il nostro orientamento debba essere caratterizzato da estrema cautela, anche per la salvaguardia degli equilibri di bilancio degli enti.
Nel caso segnalato, pertanto, ci sembra doveroso rispettare correttamente il vincolo posto dall'art. 34, comma 1, del ccnl 22.1.2004 che impone un rigido finanziamento degli oneri per progressione orizzontale sempre e soltanto a carico delle risorse decentrate stabili.

Art. 35
Integrazione delle posizioni economiche

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

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

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

In verità le nuove posizioni economiche di sviluppo orizzontale sono quattro, una per categoria, e non sono "categorie" e non sono riservate solo al personale con accesso in B3 o D3.
Confermiamo che l'assegno ad personam è strettamente collegato al singolo lavoratore che ha acquisito il diritto a percepirlo. L'assegno per conservare il differenziale di I.I.S. spetta solo ai lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del ccnl, che lo conservano anche quando dovessero beneficiare di una qualunque progressione economica, ivi comprese quelle finali di nuova istituzione. L'assegno non compete ai nuovi assunti dal giorno successivo a quello di sottoscrizione del ccnl.

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

La risposta è sicuramente negativa.
La decorrenza per la validità delle nuove posizioni finali di sviluppo economico di ogni categoria è chiaramente stabilita dall'art. 35 del ccnl che fissa la data del gennaio 2004.
La indicazione del gennaio 2003 della tabella C deve essere riferita ai soli valori delle progressioni economiche previste dal precedente ccnl, rivalutate per effetto del presente rinnovo contrattuale.

Art.36
Modifiche all'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999

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

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

36.2 Il nuovo importo di 2.000 euro previsto dall'art.36, comma 1, può essere riconosciuto ai dipendenti con una indennità di cui alla lett. f) dell'art. 17, del ccnl dell'1.4.1999, anche con decorrenza dal 2003?

Confermiamo che tutte le clausole contrattuali, compreso l'art. 36, sono efficaci solo dal giorno successivo alla sottoscrizione del ccnl; gli effetti retroattivi sono legittimi solo nei casi espressamente indicati dal ccnl (decorrenze degli incrementi stipendiali)
A nostro avviso, comunque, la rivalutazione dell'importo massimo della indennità di responsabilità dell'art.17, comma 2, lett. f) non può avere, anche per il futuro, effetti automatici nei confronti dei valori riconosciuti secondo il previgente ordinamento. Occorre sempre una nuova contrattazione decentrata che individui i criteri e le condizioni per attribuire i nuovi importi, nei limiti dei finanziamenti disponibili.

36.3 In un ente è stato nominato funzionario responsabile per l'imposta comunale sugli immobili lo stesso responsabile del Servizio economico finanziario, titolare di posizione organizzativa. L'istruttore dell'ufficio tributi, che tratta materialmente le pratiche, ha diritto alla indennità prevista dal comma 2, dell'art. 36?

Non sussitono "diritti" dei lavoratori alla percezione di indennità o compensi accessori (comunque denominati).
La materia deve essere sempre e preventivamente disciplinata dalla contrattazione decentrata che deve stabilire i criteri e le condizioni (e non le persone) per la individuazione degli incarichi o delle attività cui possono essere correlati i compensi (variabili sino a 300 euro) nonché la somma complessiva destinata al finanziamento di questo tipico istituto.

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

La risposta è negativa. I titolari di posizione organizzativa non possono fruire delle indennità di cui all'art. 36, comma 2, del ccnl del 22.1.2004; sono

consentiti, infatti, solo gli specifici compensi previsti dai vigenti ccnl (ICI, straordinario elettorale, progettazione….).

Art.37
Compensi per produttività

37.1 In un Ente esiste un contratto decentrato, stipulato a seguito del ccnl dell' 1.4.1999, che prevede la liquidazione della produttività parametrata per categoria ed erogata in rapporto al grado dei risultati ed alla valutazione individuale del dipendente. Mensilmente è stabilita l'erogazione di un acconto pari ad un dodicesimo del 50% della produttività annuale, conguagliata in sede di liquidazione annuale a seguito dei risultati conseguiti. Visto l'art. 37 del ccnl sottoscritto il 22.1.2004, è ancora possibile erogare anticipi mensili dei compensi per produttività?

IL pagamento di quote mensili della produttività era vietato anche nel periodo precedente al ccnl del 22.1.2004. A maggior ragione è confermato tale divieto per il futuro. Attenzione alle eventuali responsabilità amministrative per il non corretto utilizzo di risorse pubbliche.

Art.41
Indennità di rischio

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

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

Art.43
Tredicesima mensilità

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

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

Art.45
Conferma di disciplina precedenti

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

L'art. 45 prevede la conferma delle clausole dei precedenti contratti collettivi "ove non disapplicate"
Le ipotesi del comma 1, dell'art 7, del ccnl 14.9.2000, per il ricorso al lavoro a termine, sono state disapplicate dalla successiva entrata in vigore del D.Lgs. n. 368 del 2001 e con effetto dalla data del 31.12.2001 (scadenza temporale del ccnl).
Continuano ad essere, pertanto valide ed efficaci le nuove indicazioni dell'art. 1 del citato D. Lgs.n.368/2001.
Suggeriamo di prendere visione anche dei quesiti specifici pubblicati proprio con riferimento al contratto a termine.