

Spett.le
Azienda Speciale
Ufficio d'Ambito Provincia di Sondrio
C.A. Direttore
Ing. Paolo Andrea Lombardi

**Oggetto: Relazione in merito alla prima costituzione del fondo incentivante - anno 2017 -
Ufficio d'Ambito Provincia di Sondrio - personale CCNL EE.LL.**

Con la presente si invia la relazione relativa alla costituzione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2017 per il personale dell'Azienda Speciale Ufficio d'Ambito Provincia di Sondrio cui si applica il CCNL Regioni e Autonomie Locali.

Restando a disposizione per eventuali chiarimenti, si porgono distinti saluti.

San Miniato, lì 30 agosto 2017

SELF

Dott.ssa Federica Caponi

SELF S.r.l.
Via IV Novembre, 57
56028 San Miniato (PI)
P. IVA e C.F. 02215860509

Dott. Alessio Tavanti

SELF S.r.l.
Via IV Novembre, 57
56028 San Miniato (PI)
P. IVA e C.F. 02215860509

INDICE

1. PREMESSA	Pag. 3
2. COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ENTI NUOVA ISTITUZIONE	Pag. 5
3. NOZIONE DI “MONTE SALARI”	Pag. 7
4. RISORSE STABILI	Pag. 8
5. RISORSE VARIABILI	Pag. 10
6. DECURTAZIONI DEL FONDO	Pag. 18
7. UTILIZZO DELLE RISORSE DEL FONDO INCENTIVANTE	Pag. 21
8. PRIMA IPOTESI DI COSTITUZIONE DEL FONDO 2017	Pag. 50

1. PREMESSA

L'organizzazione territoriale del servizio idrico integrato è avvenuta, ai sensi dell'art. 147 del d.lgs. 152/2006, sulla base degli ambiti territoriali ottimali (A.T.O.), definiti dalle Regioni in attuazione della legge 36/1994.

A seguito dell'evoluzione legislativa in materia di Autorità d'Ambito, la Regione Lombardia, con legge regionale 21/2010, recante *"Modifiche alla l.r. 12 dicembre 2003, n. 26 (Disciplina dei servizi locali di interesse generale – Norme in materia di gestione di rifiuti, di energia, di utilizzo del sottosuolo e di risorse idriche)"* e smi., ha previsto che le Province e il Comune di Milano (oggi Città Metropolitana di Milano) subentrassero agli ATO.

Le province sono state qualificate come enti di governo dell'ambito e la Regione ha stabilito che tali enti locali dovevano costituire in ciascun ATO un'azienda speciale, denominata Ufficio di ambito, dotata di personalità giuridica e di autonomia organizzativa e contabile, ex art. 114, comma 1, del d.lgs. 267/2000.

In attuazione alla previsione legislativa regionale, in particolare, la Provincia di Sondrio con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 47 del 16 luglio 2012, ha costituito l'Azienda Speciale "Ufficio d'Ambito della Provincia di Sondrio".

Nell'attuale ordinamento giuridico italiano l'azienda speciale, disciplinata dall'art. 114 del d.lgs. n. 267/2000, è un ente pubblico economico dotato di personalità giuridica e di autonomia imprenditoriale, chiamato a svolgere un'attività di rilevanza commerciale e appartenente alla classe degli enti strumentali.

Tali caratteristiche sono proprie dell'azienda speciale sin dalla originaria previsione di cui all'art. 23 della legge 7 agosto 1990, n. 142.

Trattasi di un soggetto di diritto a sé stante, indipendente e diverso dall'ente locale che lo ha costituito, vale a dire uno strumento per la gestione di un servizio pubblico.

Sul piano della qualificazione del rapporto di lavoro, l'appartenenza dell'azienda speciale alla categoria degli enti pubblici economici (Cass., Sez. Unite, sentenza 15 dicembre 1997, n. 12654; Cass. Sez. Unite, sentenza n. 7639/2008) comporta l'assoggettività alla disciplina di diritto privato per quanto attiene al profilo dell'impresa e per i rapporti di lavoro dei dipendenti (come

confermato anche dalla Corte di Cassazione, S.U. sentenza 12654/1997 e dal T.A.R. Liguria, sez. II, sentenza 272/1995).

I contratti collettivi di lavoro non dovrebbero essere quelli del settore pubblico, ma quelli stabiliti dalle parti in riferimento al settore merceologico di appartenenza.

Tuttavia, l'Azienda Speciale "Ufficio d'Ambito della Provincia di Sondrio" nell'ambito della propria autonomia statutaria ha stabilito che al personale dipendente si applichino le disposizioni dei contratti collettivi del Comparto Regioni e Autonomie locali.

Di conseguenza, per la definizione del trattamento accessorio del personale, l'Azienda dovrebbe fare riferimento alla disciplina prevista per gli Enti locali.

Per quanto riguarda il fondo incentivante del personale cui si applica il ccnl. comparto Regioni-Autonomie Locali, il Ccnl. 22 gennaio 2004 ha introdotto alcune importanti innovazioni rispetto alla precedente disciplina dettata dall'articolo 15 del Cnl. 1° aprile 1999, al fine di offrire a tutti gli enti del Comparto elementi di maggiore certezza sia nella costruzione corretta delle risorse locali sia per quanto riguarda le possibili destinazioni.

L'art. 31 del citato Ccnl., afferma che a decorrere dall'anno 2004, le risorse decentrate vengono calcolate annualmente dai singoli enti, con i criteri espressamente definiti nei commi successivi, che prevedono, in sostanza, il loro raggruppamento nelle due categorie rappresentate dalle:

- a) risorse decentrate stabili;
- b) risorse decentrate variabili.

Le prime hanno carattere di certezza, stabilità e continuità, e devono essere ricostituite annualmente attraverso riassegnazioni all'esercizio successivo.

Le seconde hanno carattere di mera eventualità, e quindi di incertezza, e integrano annualmente, il Fondo.

La quantificazione delle risorse decentrate stabili e variabili compete ai singoli enti, che vi provvedono in piena autonomia nel rispetto delle prescrizioni in materia del Ccnl.

2. COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PER GLI ENTI DI NUOVA ISTITUZIONE

Per quanto concerne l'Azienda, la presente relazione si pone l'obiettivo di individuare un'adeguata metodologia di quantificazione del fondo incentivante, considerando che l'azienda è stata istituita nel 2012, nel rispetto di quanto previsto dalla Legge Regione Lombardia 21/2010.

Per quanto riguarda gli enti di nuova istituzione, non vi sono ad oggi regole procedurali specifiche in ambito normativo, né contrattuale, pertanto, è necessario far riferimento all'orientamento interpretativo fornito dall'Aran, secondo cui il problema deve trovare soluzione in base alle comuni regole della correttezza e della buona fede, facendo affidamento sulla ragionevolezza e sulla sostenibilità della soluzione adottata.

A tal fine, l'Agenzia ritiene che *“un criterio guida possa essere individuato nell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, dove si afferma che, in presenza di aumenti della dotazione organica, le risorse del fondo dello stesso art. 15, possano essere incrementate in “misura congrua”.*

Noi riteniamo che il caso dell'ente di nuova istituzione possa essere considerato come equivalente al caso dell'ente che incrementa la dotazione organica; infatti il nuovo ente deve necessariamente definire una nuova dotazione del personale... Per questa finalità siamo del parere che possa essere preso a confronto un insieme di enti di equivalente livello organizzativo, come consistenza di personale, e di ricavare, dalla analisi dei fondi degli stessi enti, un valore medio unitario delle risorse che compongono il relativo finanziamento”.

Si tratta, allora, di dare un contenuto concreto al concetto di “congruo” per stabilire l'ammontare delle risorse del fondo.

Individuato il criterio per la determinazione del fondo, bisogna, ora, stabilire le modalità di quantificazione delle risorse, secondo i principi di ragionevolezza e di sostenibilità delle somme che si mettono a disposizione.

Come precedentemente ricordato la legge 21/2010 individua le province come enti di governo delle ATO per le cui funzioni sono state costituite le aziende speciali denominate “Ufficio di ambito”.

Considerata la qualificazione dell'azienda speciale, come organismo strumentale dell'ente locale, ai sensi dell'art 114 Tuel, da cui deriva l'esistenza di una connessione inscindibile tra l'Azienda e l'ente conferente in virtù della quale i vincoli che legano i due enti, in particolare in materia di controlli e vigilanza, fanno ritenere l'azienda speciale come *“elemento del sistema amministrativo*

facente capo allo stesso ente territoriale” (C. Cost. sentenza n. 28/1996), è possibile ritenere “congrua” e rispettosa dei principi di ragionevolezza e di sostenibilità, secondo il criterio sopra richiamato per la determinazione del fondo, una modalità di quantificazione delle risorse del fondo che prenda come riferimento il salario accessorio medio dei dipendenti della Provincia di Sondrio. Tuttavia, ai fini di fornire un ambito più ampio di analisi, al successivo paragrafo 8 è riportata una tabella di raffronto che tiene in considerazione alcune degli Uffici d’ambito presenti a livello regionale.

3. NOZIONE DI “MONTE SALARI”

Prima di scendere nell’analisi dei singoli elementi che compongono il fondo, preme soffermarsi sulla nozione di “monte salari” richiamata all’interno dei Ccnl. la cui misura viene presa a base di calcolo per specifici incrementi del fondo.

Tale espressione deve essere riferita al complesso dei compensi (fondamentali e accessori) erogati al personale in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato nell’anno di riferimento.

La definizione di monte salari, cui deve farsi attualmente riferimento è quella contenuta nella **dichiarazione congiunta n. 1 del Ccnl. 11 aprile 2008**, che definisce il monte salari come *“tutte le somme, come risultanti dai dati inviati da ciascun Ente al Ministero dell’Economia e delle Finanze, ai sensi dell’art. 60 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in sede di rilevazione del conto annuale, corrisposte nell’anno di riferimento per i compensi erogati al personale destinatario del CCNL in servizio in tale anno, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, esclusa la dirigenza.*

Tali somme ricomprendono quelle corrisposte sia a titolo di trattamento economico principale che accessorio, ivi comprese le incentivazioni, con esclusione degli emolumenti non correlati ad effettive prestazioni lavorative. Non costituiscono, pertanto, base di calcolo per la determinazione del “monte salari”, oltre che le voci relative agli assegni per il nucleo familiare, anche, ad esempio, i buoni pasto, i rimborsi spese, le indennità di trasferimento, gli oneri per i prestiti al personale e per le attività ricreative, le somme corrisposte a titolo di equo indennizzo ecc. Non concorrono alla determinazione del monte salari neppure gli emolumenti arretrati relativi ad anni precedenti”.

La dichiarazione congiunta, sopra richiamata, chiarisce che devono essere considerate soltanto le **somme corrisposte ai dipendenti** a tempo indeterminato e determinato presenti al netto:

- degli oneri riflessi;
- di eventuali arretrati contrattuali;

erogate nell’anno di riferimento.

4. RISORSE STABILI

Le risorse stabili sono quelle aventi carattere di **certezza, stabilità e continuità** e vengono definite in un unico importo che resta confermato anche per gli anni successivi.

Si tratta di risorse che, una volta acquisite nel fondo, vi restano stabilmente e definitivamente.

Le **risorse stabili**, che interessano ai fini della presente analisi, sono rappresentate da quelle derivanti dall'applicazione delle seguenti disposizioni

del **Ccnl. 1° aprile 1999**:

- **art. 15, comma 5 per gli effetti derivati dall'incremento delle dotazioni organiche:**

*"In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti (...) **che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche**, gli Enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del Dlgs. n. 29/93, 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".*

E' uno degli aspetti più delicati, anche perché le somme che vengono rese disponibili sono nella piena discrezionalità dell'Ente.

Possono essere incrementate le risorse stabili quando si è in presenza di un aumento della dotazione organica seguita dalla copertura dei nuovi posti tramite nuove assunzioni di personale, a tempo determinato e a tempo indeterminato.

Trattandosi di "nuovi posti" (cioè non dell'ordinario turn-over che utilizza i posti già esistenti in dotazione organica), il dimensionamento deve essere effettuato, secondo l'Aran e la Ragioneria generale dello Stato, in modo proporzionato e sufficiente a garantire tutta la funzionalità dei nuovi posti di lavoro e dei nuovi assunti.

Le somme che possono essere inserite in aumento nel fondo parte stabile devono essere calcolate al fine di poter remunerare tutte le voci retributive accessorie che dovranno essere erogate a favore dei dipendenti nuovi in servizio.

Pertanto, deve essere effettuato un calcolo diverso in base al tipo di assunzioni effettuate.

In caso di assunzioni a tempo indeterminato devono essere considerate le somme relative alla remunerazione:

- della posizione economica;

- indennità per particolari responsabilità;
- indennità di comparto;
- tutte le altre voci della retribuzione aventi carattere accessorio fisso (rischio, reperibilità, turno, disagio, etc.) e quelle avente carattere eventuale (produttività collettiva e individuale).

In caso di assunzioni a tempo determinato devono essere considerate le somme relative alla remunerazione:

- indennità di comparto;
- tutte le voci della retribuzione aventi **carattere accessorio fisso** (rischio, reperibilità, turno, disagio, etc.);
- tutte le voci della retribuzione **avente carattere accessorio eventuale** (produttività collettiva e individuale).

Per calcolare le somme necessarie deve essere fatto riferimento a quanto erogato in media per tali voci sopra indicate al personale in servizio nell'anno precedente rispetto a quello in cui è stato disposto l'aumento della dotazione organica cui sono seguite le nuove assunzioni.

Secondo quanto chiarito dall'Aran e dalla Ragioneria generale dello Stato, il fondo deve essere incrementato in corrispondenza delle assunzioni e non prima, in considerazione del fatto che le risorse destinate a tal fine devono servire a remunerare il nuovo personale, non a costituire nuove economie a vantaggio del personale già in ruolo.

L'incremento del fondo così determinato deve essere espressamente e ragionevolmente motivato nella determina di incremento.

5. RISORSE VARIABILI PER LA COSTITUZIONE DEL FONDO

Le **risorse variabili, aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità**, devono essere verificate ogni anno.

L'Azienda annualmente deve verificare le condizioni giuridiche e/o finanziarie che giustificano la presenza nel fondo di tali risorse.

Pur essendo questa una questione incontrovertibile, nell'agire quotidiano spesso si incontrano comportamenti che considerano le risorse variabili dell'anno precedente come acquisite, procedendo a valutare ulteriori incrementi.

Si riporta di seguito uno schema esemplificativo per la quantificazione delle risorse variabili

Risorse variabili da definirsi ciascun anno (articolo 31, comma 3 del Ccnl. 22 gennaio 2004)		
Ccnl. 1/04/99 art.15, c.1 lett. d Ccnl. 5/10/01 art.4, comma 4	Art. 43 Legge 449/1997 Sponsorizzazioni, convenzioni e contributi	
Ccnl. 1/04/99 art.15, c.1 lett. k Ccnl. 5/10/01 art.4, comma 3	Incentivi per la progettazione	
Ccnl. 1/04/99 art.15, c.1 lett.m	Risparmi straordinario	
Ccnl. 1/04/99 art.15, comma 5	Nuovi servizi o riorganizzazione	

Tali risorse, come risulta dalla tabella, sono derivanti dall'applicazione delle seguenti disposizioni:
del **Ccnl. 1° aprile 1999**:

Sponsorizzazioni, convenzioni e contributi dell'utenza

- **art. 15, comma 1, lett. d (novellato dall'art. 4, comma 4, del Ccnl. 5 ottobre 2001)**:

“La quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/97 con particolare riferimento alle seguenti iniziative:

- a. contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
- b. convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali".

L'art. 43 della Legge n. 449/97 stabilisce che:

"1. Al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, le P.A. possono stipulare contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni, senza fini di lucro, costituite con atto notarile.

2. Le iniziative di cui al comma 1 devono essere dirette al perseguimento di interessi pubblici, devono escludere forme di conflitto di interesse tra l'attività pubblica e quella privata e devono comportare risparmi di spesa rispetto agli stanziamenti disposti.

La presente disposizione non si applica nei casi in cui le sponsorizzazioni e gli accordi di collaborazione sono diretti a finanziare interventi, servizi o attività non inseriti nei programmi di spesa ordinari. Continuano, inoltre, ad applicarsi le particolari disposizioni in tema di sponsorizzazioni ed accordi con i privati relative alle Amministrazioni dei beni culturali ed ambientali e dello spettacolo, nonché ogni altra disposizione speciale in materia.

3. Ai fini di cui al comma 1 le P.A. possono stipulare convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari. Il 50% dei ricavi netti, dedotti tutti i costi, ivi comprese le spese di personale, costituisce economia di bilancio. Le disposizioni attuative del presente comma, che non si applica alle Amministrazioni dei beni culturali ed ambientali e dello spettacolo, sono definite ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400.

4. Con uno o più regolamenti le P.A. individuano le prestazioni, non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente, e l'ammontare del contributo richiesto

5. A decorrere dall'esercizio finanziario 1998, i titolari dei centri di responsabilità amministrativa definiscono obiettivi di risparmi di gestione da conseguire in ciascun esercizio ed accantonano, nel corso della gestione, una quota delle previsioni iniziali delle spese di parte corrente, sia in termini di competenza che di

cassa, aventi natura non obbligatoria, non inferiore al 2%. La metà degli importi costituisce economia di bilancio; le rimanenti somme sono destinate, nell'ambito della medesima unità previsionale di base di bilancio, ad incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato dei dirigenti, come disciplinate dalla contrattazione di comparto. Per l'Amministrazione dei beni culturali e ambientali l'importo che costituisce economia di bilancio è pari allo 0,50% della quota accantonata ai sensi del presente comma; l'importo residuo è destinato ad incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e le retribuzioni di risultato del personale dirigente della medesima Amministrazione.

6. Per il Ministero della difesa, le disposizioni di cui al comma 5 non si applicano alle spese di cui alle unità previsionali di base "ammodernamento e rinnovamento" (funzionamento), nonché alle spese, specificamente afferenti alle infrastrutture multinazionali NATO, di cui alla unità previsionale di base "accordi ed organismi internazionali" (interventi), di pertinenza del centro di responsabilità "Bilancio e affari finanziari".

7. Per le Amministrazioni di cui all'art. 2, commi 4 e 5, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le risorse di cui ai commi 2, 4 e 5 destinate all'incentivazione della produttività ed alla retribuzione di risultato sono altresì destinate, nelle misure e con le modalità determinate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta dei Ministri interessati, in analogia alle ripartizioni operate per il personale del "comparto Ministeri", ad incrementare le somme accantonate per dare attuazione alle procedure di cui al decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195 ed all'articolo 2 della legge 2 ottobre 1997, n. 334".

L'applicazione della norma è, quindi, possibile quando l'attivazione degli accordi sia finalizzata a:

- favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa;
- realizzare maggiori economie;
- migliorare la qualità dei servizi prestati.

Inoltre, tali iniziative devono:

- essere dirette al perseguimento di interessi pubblici;
- escludere forme di conflitto tra l'attività pubblica e quella privata;
- comportare risparmi di spesa rispetto agli stanziamenti previsti in bilancio.

In sede di destinazione di somme al fondo per le risorse decentrate, l'Azienda dovrà dare puntuale e concreta dimostrazione dei fini perseguiti.

In altre parole, si dovrà attestare, sulla base di indicatori oggettivi, quali benefici sono stati conseguiti dall'organizzazione in applicazione della Legge n. 449/97, quanto costava il servizio prima dell'attuazione e, quindi, le conseguenti economie, quali sono le caratteristiche del predetto servizio, attraverso elementi valutativi misurabili, possibilmente a quantità, prima e dopo l'applicazione della legge, al fine di dar conto dei miglioramenti conseguiti.

Sono 3 gli strumenti ai quali l'Azienda può ricorrere per incrementare le risorse variabili:

1. contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, che possono essere stipulati con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro (che devono essere costituite con atto notarile per garantire stabilità all'associazione). Tali accordi devono essere finalizzati a realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
2. convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari. Il 50% della differenza fra costi (compreso quello del personale) e ricavi deve essere considerata economia di bilancio.
3. contributi da parte dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

L'Aran, nella risposta a quesito 499-15E, ha richiamato le disposizioni contenute nella Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 20 dicembre 1999 (G.U. n. 120 del 25 maggio 2000) concernente *"criteri generali per l'adozione dei regolamenti di individuazione delle prestazioni, non rientranti tra i servizi pubblici non essenziali da sottoporre a contributo"* (in attuazione dell'art. 43 della Legge n. 449/97) precisando che tale documento può costituire, per gli Enti, un'utile cornice di riferimento nella specifica materia.

Secondo tale Direttiva, sono definite prestazioni a carattere generale, e quindi erogabili da qualunque Amministrazione, le attività di seguito elencate, per le quali è possibile richiedere agli utenti un contributo:

- riproduzioni di documenti di archivio, destinate dai privati, e da soggetti operanti come tali, a fini commerciali, qualunque sia il supporto di documentazione: foto a colori, foto in bianco e nero, film;
- copie ed estratti di documenti di archivio, effettuati per ragioni non di studio;

- commercializzazione di volumi, dispense, studi, ricerche ed altre opere dell'ingegno, allorché l'Amministrazione sia titolare del diritto d'autore, in esecuzione di contratti da stipulare volta per volta;
- ricerche effettuate su richiesta di privati, con esclusione di quelle svolte per motivi istituzionali e per la tutela di situazioni giuridicamente rilevanti. Il contributo, che deve essere corrisposto anche in caso di esito negativo della ricerca, è individuato in misura proporzionale alle ore di lavoro impiegato, sulla base della retribuzione oraria lorda del personale addetto;
- prestito di documenti per esposizioni realizzate da soggetti privati, o operanti come tali, a fini commerciali. Il contributo è individuato in misura direttamente proporzionale al numero dei pezzi concessi in prestito e agli introiti;
- accesso a informazioni e documenti contenuti in banche dati. Il contributo è determinato per ogni singola richiesta o accesso oppure mediante canone annuo. E' comunque gratuito l'accesso alle banche dati finalizzate al funzionamento dello sportello unico per le attività produttive. L'accesso è sempre gratuito per le P.A.;
- rilascio di fotocopie richieste da utenti esterni o da personale dell'Amministrazione per ragioni non di ufficio;
- concessione del patrocinio per manifestazioni a carattere prevalentemente commerciale;
- attività amministrativa per l'effettuazione di ritenute sullo stipendio del dipendente a favore di istituti assicurativi, bancari, previdenziali e similari, con successivo versamento delle somme medesime. Il contributo è determinato per ciascun ordinativo di pagamento emesso ovvero in misura forfettaria.

Ogni Ente deve adottare un proprio atto per l'individuazione precisa delle prestazioni per le quali verrà richiesto un contributo agli utenti, indicando la quota percentuale del contributo stesso che potrà essere destinato ad incentivare le risorse della contrattazione decentrata di cui all'art. 15 del Ccnl. 1° aprile 1999.

Tali risorse non hanno carattere di stabilità e di ripetitività nel tempo e non possono quindi, essere destinate al finanziamento delle progressioni orizzontali.

L'Aran ha anche precisato (risposta 499-15B8) che tra le risorse dell'art. 15 del Ccnl. 1° aprile 1999 non è possibile farvi rientrare quelle derivanti dai proventi pagati dai cittadini per i diritti di segreteria.

Le forme di finanziamento delle risorse decentrate (destinate allo sviluppo della produttività e al salario accessorio) infatti sono solo quelle puntualmente indicate dai contratti nazionali.

- **art. 15, comma 1, lett. k (novellato dall'art. 4, comma 3, del Ccnl. 5 ottobre 2001):**

Somme destinate da specifiche disposizioni di legge

"Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17".

Tale disposizione, per quanto riguarda l'Azienda, può trovare applicazione relativamente alla nuova disciplina introdotta a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. 50/2016 "nuovo codice degli appalti" che ha previsto l'incentivazione delle funzioni tecniche connesse alle procedure di gara per lavori, servizi e forniture, come disciplinato dagli articoli 102 e 113.

Risparmi dello straordinario

- **art. 15, comma 1, lett. m:**

"Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario".

Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario gli Enti possono utilizzare, dal 1999, risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate, nel 1998, al fondo di cui all'art. 31, comma 2, lett. a) del Ccnl. 6 luglio 1995, per la parte che residua dopo l'applicazione dell'art. 5, comma 1, lett. a) del Ccnl. 1° aprile 1999.

Le risorse eventualmente eccedenti rispetto a quelle derivanti dalla puntuale applicazione delle regole contenute nell'art. 31, comma 2 lett. a), sono destinate ad incrementare le disponibilità dell'art. 15.

Si deve quindi procedere a quantificare correttamente l'importo del fondo per il lavoro straordinario, secondo la disciplina contrattuale stratificatisi nel tempo, e confrontare tale importo con quanto liquidato, riferito all'anno in esame.

Miglioramento dei servizi a parità di dotazione

- **art. 15, comma 5, per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività:**

"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, gli Enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del Dlgs. n. 29/93, 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".

Tale incremento per la parte variabile trova il suo fondamento nell'attivazione di servizi o processi di riorganizzazione che comportino un aumento delle prestazioni del personale in servizio.

Le risorse aggiuntive "variabili" di cui all'art. 15, comma 5 non possono essere automaticamente confermate e/o stabilizzate negli anni successivi, sulla base della semplicistica affermazione che l'Ente raggiunge stabilmente e, in via ordinaria, un più elevato livello di servizi.

In tal modo, infatti, si verificherebbe una (non consentita) trasformazione delle risorse da variabili a stabili, in contrasto con la disciplina del Ccnl.

E' necessario, invece, che di anno in anno siano attentamente rivalutate le condizioni che hanno giustificato l'investimento sull'organizzazione.

Ciò comporta che sia riformulato un nuovo e più aggiornato progetto di miglioramento dei servizi, che ridefinisca, per l'esercizio di riferimento, obiettivi importanti, credibili e sfidanti.

Inoltre, è necessario che i risultati siano sempre verificati e certificati a consuntivo, sulla base di predeterminati standard.

Il residuo dell'anno precedente

- **art. 17, comma 5 Ccnl. 1° aprile 1999:**

"Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo".

Qualora a conclusione del processo di distribuzione del fondo delle risorse decentrate, rimangano somme non distribuite (della parte stabile del fondo) ad alcuno degli istituti disciplinati dall'art. 17 dello stesso contratto, tali importi sono riportati nel fondo dell'anno successivo.

Essendo evidente la natura una tantum della risorsa, la stessa potrà finanziare solo elementi variabili della retribuzione.

6. DECURTAZIONI DEL FONDO

L'Aran ha chiarito (parere T10) che l'art. 15, comma 1, lett. l), secondo cui *"le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni"* confluiscono nel fondo dell'Ente di destinazione, determinerebbe la necessaria riduzione del fondo nel caso di trasferimento del personale "in uscita" in quanto *"se il principio è valido per il personale in ingresso deve essere coerentemente altrettanto valido per il personale in uscita"*.

Il fondo incentivante deve essere decurtato nei seguenti casi:

- trasferimento di personale ad altro Ente a seguito del conseguente trasferimento del servizio;
- trasferimento di personale a seguito di esternalizzazione di servizi con conseguente riduzione della dotazione organica;

Esclusivamente per gli enti locali:

- fino al 31 dicembre 2014, a seguito di una minore presenza di personale in servizio rispetto al personale presente al 31 dicembre 2010, ex **art. 9, comma 2-bis, del d.l. 78/2010**:

"A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 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. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo".

Al fine della corretta quantificazione degli importi da decurtare, possono essere seguiti due diversi sistemi di calcolo:

- la quota delle risorse stabili diviso il numero complessivo dei dipendenti, moltiplicato per il numero dei dipendenti trasferiti;
- calcolando quanto realmente era stato erogato ai dipendenti trasferiti, verificando la loro effettiva incidenza sul fondo.

Tale vincolo disciplinato dall'articolo 9 comma 2-bis del citato decreto ha prodotto effetti dal 1 gennaio 2011 al 31 dicembre 2014.

Per quanto riguarda il fondo 2015, *“le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo.”*

- a decorrere dall'anno 2016, ex comma 226 della legge 208/2015.

*“Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle **amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165**, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente”.*

Infatti, il comma 236 ha previsto che a decorrere dal 2016 e fino all'adozione dei decreti attuativi della legge 124/2015 cd. Riforma Madia, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale non potrà superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 e dovrà essere automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.

L'ambito soggettivo di applicazione delle suddette previsioni normative, relative alla decurtazione del fondo al verificarsi della riduzione del personale in servizio, è espressamente individuato nelle **amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165**.

In particolare si fa riferimento alle amministrazioni cui si applica il Testo Unico in materia di pubblico impiego individuate nelle *“amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio,*

industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONI".

Le suddette previsioni, quanto all'ambito soggettivo, possono essere considerate di stretta interpretazione come confermato anche dalle Circolari esplicative adottate nel corso degli anni dalla Ragioneria Generale dello Stato (si vedano tra le altre Circolari RGS 12/2011; 20/2015; 12/2016).

Pertanto, le suddette previsioni non trovano diretta applicazione nei confronti delle aziende speciali, salvo tale scelta non sia autonomamente prevista dall'Azienda o richiesta dall'Amministrazione provinciale in attuazione di quanto previsto dall'articolo 18, comma 2-bis del d.l. 112/2008 secondo cui *"Le aziende speciali e le istituzioni si attengono al principio di riduzione dei costi del personale, attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale. A tal fine l'ente controllante, con proprio atto di indirizzo, tenuto anche conto delle disposizioni che stabiliscono, a suo carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, definisce, per ciascuno dei soggetti di cui al precedente periodo, specifici criteri e modalità di attuazione del principio di contenimento dei costi del personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera. Le aziende speciali e le istituzioni adottano tali indirizzi con propri provvedimenti e, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, gli stessi vengono recepiti in sede di contrattazione di secondo livello."*

7. UTILIZZO DELLE RISORSE DEL FONDO INCENTIVANTE

Le risorse finanziarie destinate alla costituzione del fondo incentivante, determinate secondo la disciplina prevista dall'art. 15 Ccnl. 1° aprile 1999, con le integrazioni introdotte dall'art. 31 Ccnl. 22 gennaio 2004 e dai successivi contratti, devono essere destinate a soddisfare un obiettivo comune e prioritario: promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli Enti nonché nella qualità dei servizi istituzionali (art. 17, comma 1, Ccnl. 1° aprile 1999).

Per tali attività gli Enti adottano e realizzano piani di attività anche pluriennali e progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

In relazione alle suddette finalità, le risorse specificamente individuate, in base alla disciplina sopra richiamata possono essere utilizzate secondo quanto previsto dall'art. 17, comma 2, del Ccnl. 1° aprile 1999.

In particolare per:

Ccnl. 1° aprile 1999:

- art. 17, comma 2, lett. a)

“erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del Ccnl. del 31.3.1999”;

Secondo tale disposizione, al fine di incentivare la produttività possono essere previsti compensi correlati:

- al merito e all'impegno di gruppo per centro di costo
- al merito e all'impegno individuale

A tale scopo devono essere seguiti criteri di selettività e occorre aver riguardo ai risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.

L'articolo 6 del CCNL 31/3/1999 prevede che siano adottate *“metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica”*.

I criteri da utilizzare ai fini della valutazione dei dipendenti devono essere oggetto di concertazione con le rappresentanze sindacali, ai sensi dell'art. 16, comma 2 lett. d) del medesimo CCNL.

L'attribuzione dei compensi incentivanti, ai sensi dell'art 18 del CCNL 1/4/1999, come modificato dall'art. 37 del CCNL 22/1/2004, *"è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.*

2. *I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.*

3. *La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.*

4. *Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati".*

In conclusione il corretto procedimento da seguire, ai fini dell'erogazione di compensi incentivanti, necessita da parte dell'Azienda:

- l'adozione di un sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti;
- l'individuazione annuale degli obiettivi nell'ambito degli strumenti di programmazione da parte del CDA;
- la rendicontazione circa il livello di raggiungimento degli obiettivi da parte dell'organo di controllo;
- la valutazione dei dipendenti da parte del direttore.

Al di fuori di tale procedura non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati, in quanto una tale pratica configurerebbe una erogazione "non giustificata" o così detta "a pioggia" che potrebbe determinare un danno erariale.

Relativamente alla determinazione degli obiettivi, l'Azienda speciale non è tenuta all'adozione del piano della performance, disciplinato dall'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, cui sono chiamati gli enti locali in sede di approvazione del PEG, ai sensi dell'articolo 169 Tuel.

Per l'individuazione degli obiettivi, su cui misurare la prestazione del Direttore e dei dipendenti, l'Azienda farà riferimento agli strumenti di programmazione ordinariamente previsti dalla legge (art. 114 Tuel) e dallo statuto.

- **art. 17, comma 2, lett. b)**

" costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del Ccnl. del 31.3.1999; l'ammontare di tale fondo è determinato, a valere sulle risorse di cui all'art. 15, in sede di contrattazione integrativa decentrata; in tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio".

CORRETTO CALCOLO E GIUSTA IMPUTAZIONE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Uno dei principali problemi correlati al fondo delle risorse decentrate è il corretto calcolo e le modalità di imputazione delle progressioni orizzontali.

Tutto nasce dalla Dichiarazione congiunta n. 14 del Ccnl. 22 gennaio 2004 che stabilisce che *"con riferimento alla disciplina dell'art. 29, comma 2, le parti concordano nel ritenere che l'importo dell'incremento stipendiale riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all'importo attribuito dal presente CCNL al personale collocato nelle posizioni iniziali (A1, B1, C1, D1) o di accesso dall'esterno (B3, D3), è finanziata con le risorse nazionali del CCNL medesimo e quindi è anch'esso a carico dei bilanci degli enti".*

Questo incremento specifico deve essere inteso, più chiaramente, come differenza tra l'incremento stipendiale attribuito, ad esempio, al lavoratore in posizione C3, rispetto a quello riconosciuto al lavoratore in C1.

Lo stesso differenziale retributivo (ad esempio C3 meno C1, corrisponde alla differenza tra € 81,09 mensili ed € 77,11 mensili che è pari ad € 3,98 mensili e a € 47,76 annui, cui deve sempre aggiungersi la quota di tredicesima mensilità) naturalmente, si traduce, in pratica, in una

corrispondente rideterminazione dell'importo già in godimento a titolo di progressione economica.

Come ulteriore conseguenza, questo stesso importo determina anche un altrettanto corrispondente aumento del "fondo per le progressioni economiche orizzontali", di cui all'art. 17 del Ccnl. del 1° aprile 1999.

Per le stesse motivazioni anche i valori annui delle posizioni di sviluppo vengono rideterminate con effetto dal gennaio 2003 (comma 5, art. 29), con la conseguenza che il costo complessivo delle eventuali nuove progressioni già effettuate o che saranno effettuate successivamente al gennaio 2003 dovrà essere calcolato tenendo presente i nuovi e più elevati valori, (cui deve aggiungersi la tredicesima mensilità) con oneri, naturalmente, a carico delle risorse decentrate stabili che subiranno un corrispondente decremento stabile.

Il concetto è stato ribadito dalla Dichiarazione congiunta n. 4 del Ccnl. 9 maggio 2006.

"Con riferimento alla disciplina dell'art. 2, comma 1, le parti concordano nel ritenere che l'importo dell'incremento stipendiale riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all'importo attribuito dal presente CCNL al personale nelle posizioni iniziali (A1, B1, C1,D,1) o di accesso dall'esterno (B3,D3) è finanziato con le risorse nazionali del CCNL medesimo e, quindi, è anch'esso a carico dei bilanci degli enti".

Pur non essendo specificatamente previsto, si ritiene che la normativa valga anche per il Ccnl. 11 aprile 2008 e quello 31 luglio 2009.

In sintesi il concetto è questo: **una progressione orizzontale incide sul fondo produttività nel valore originario**, prendendo il **contratto vigente al momento in cui la progressione è stata realizzata**.

Eventuali differenziali maggiori sulle progressioni previsti dai contratti successivi **andranno imputati a carico del bilancio**.

Tutto ciò deve avvenire indipendentemente da come vengano gestiti i pagamenti delle progressioni mensilmente, ovvero che le stesse vengano erogate con mandati sui rispettivi capitoli di appartenenza dei singoli dipendenti oppure ad un unico capitolo del fondo produttività.

Proviamo a spiegare meglio con un esempio.

Si ipotizzi (al di là di ogni valutazione sulla legittimità dell'operazione – si tratta solo di un caso di scuola) che un dipendente abbia fatto le seguenti progressioni orizzontali:

Progressione fatta nel 2004: decorrenza 01.01.2004: C2-C3

Progressione fatta nel 2007: decorrenza 01.01.2007: C3-C4

Progressione fatta nel 2008: decorrenza 01.01.2008: C4-C5

Proviamo a suddividere la progressione orizzontale per la parte a carico del fondo e quella a carico del bilancio così come deve essere imputata al Fondo 2009 e 2010

Prima progressione: C2-C3 effettuata nel 2004

Si deve prendere il valore previsto dal Ccnl. 22 gennaio 2004, vigente al momento in cui è stata fatta la progressione.

La tabella nella parte finale prevede un differenziale di Euro 505,92.

È necessario portarlo in tredicesimi, quindi: $505,92/12 \times 13 = 548,08$

Questa è la somma che per questa progressione orizzontale andrà **sempre imputata al Fondo delle risorse decentrate**.

Seconda progressione: C3-C4 effettuata nel 2007

Si prende il valore previsto dal Ccnl. 9 maggio 2006, in vigore al momento in cui è stata fatta questa seconda progressione.

La tabella nella parte finale prevede un differenziale di Euro 647,49

È necessario portarlo in tredicesimi, quindi: $647,49/12 \times 13 = 701,45$

Questa è la somma che per questa progressione orizzontale andrà **sempre imputata al Fondo delle risorse decentrate**.

Terza progressione: C4-C5 effettuata nel 2008

Si prende il valore previsto dal Ccnl. 11 aprile 2008, in vigore al momento in cui è stata fatta la progressione.

La tabella nella parte finale prevede un differenziale di Euro 771,61

È necessario portarlo in tredicesimi, quindi: $771,61/12 \times 13 = 835,91$

Questa è la somma che per questa progressione orizzontale andrà **sempre imputata al Fondo delle risorse decentrate**.

Quindi **l'incidenza sul fondo 2009 e 2010** delle progressioni orizzontali di questo dipendente saranno:

Progressione del 2004: Euro **548,08**

Progressione del 2007: Euro **701,45**

Progressione del 2008: Euro **835,91**

Totale Euro **2.085,44**

E così anche per gli anni successivi.

Queste però non sono le somme che vanno corrisposte al dipendente.

Infatti, prendendo l'ultimo contratto vigente, ovvero Ccnl. 31 luglio 2009, il valore delle progressioni, per tredici mensilità è così identificato:

C2-C3 Euro: **600,2**

C3-C4 Euro: **701,45**

C4-C5 Euro: **846,31**

Per un totale di Euro **2.147,96** con una differenza rispetto a quanto sopra di Euro **62,52**.

Questa differenza andrà a carico del bilancio e non del fondo.

Tabella riassuntiva

Progressione	Importo originario	Importo 2009	Differenza bilancio carico
C2-C3	548,08	600,2	52,12
C3-C4	701,45	701,45	=
C4-C5	835,91	846,31	10,4
TOTALE	2.085,44	2.147,96	62,52

A livello di esposizione nelle tabelle di costituzione e utilizzo del fondo possiamo evidenziare due possibilità.

IPOTESI 1

Imputazione al fondo solo l'importo originario della progressione.

Il fondo risulta così costituito.

Fondo accessorio 2009				
Costituzione	Utilizzo			
	Progressioni orizzontali Euro 2.085,44			

IPOTESI 2

Imputazione lorda al fondo delle risorse decentrate.

In questo caso si imputa al fondo come spesa l'intera somma della progressione orizzontale attuale ed in entrata si evidenzia la quota a carico del bilancio

Fondo accessorio 2009

Costituzione	Utilizzo			
Integrazione fondo per rideterminazione progressioni orizzontali Euro 62,52	Progressioni orizzontali Euro 2.147,96			

Tra le due si preferisce certamente la seconda che è peraltro la medesima modalità che è prevista nella Tabella 15 del Conto annuale delle spese di personale.

Si riportano sull'argomento due pareri Aran

104-29A. Finanziamento incrementi stipendiali

104-29A1. 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'Azienda 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.

104-29A2. Un ente ha effettuato n. 2 progressioni orizzontali con decorrenza 1.1.1999 e 1.1.2000, determinandone il costo a carico delle risorse decentrate in ragione degli incrementi previsti dal CCNL 1.4.99 allora vigente (es. costo di una progressione da C1 a C3 pari a € 70,11 mensili oltre 13[^])

In seguito all'applicazione dei Ccnl. 5 ottobre 2001 e del 22 gennaio 2004 il costo di progressione orizzontale del dipendente in C3 è stato rivalutato rispettivamente di € 6.71 e di € 3.98 mensili oltre 13[^].

Si formulano i seguenti quesiti:

1. l'importo da portare oggi in deduzione delle risorse decentrate è quello iniziale di € 70.11, considerato che l'art. 29 del Ccnl. 22 gennaio 2004 e la dichiarazione congiunta n. 14 sembrano stabilire che gli incrementi rispetto alla posizione iniziale (€ 6.71 e € 3.98) sono a carico del bilancio?

2. Il fondo di cui all'art. 17, comma 2 lett. b) Ccnl. 1° aprile 1999 è composto dal costo iniziale di progressione orizzontale (€ 70.11), con risorse prelevate dal fondo, e dai successivi adeguamenti (€ 6.71 ed € 3.98) con risorse prelevate dal bilancio dell'ente?
3. Quando il dipendente cessa dal servizio libera a favore del fondo il solo costo iniziale (€ 70.11) o anche le successive rivalutazioni (€ 6.71 ed € 3.98)?

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

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

INDENNITÀ DI COMPARTO

L'art. 33 del Ccnl. 22 gennaio 2004 ha istituito l'indennità di comparto, che ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente, corrisposta per dodici mensilità.

L'indennità di comparto, per la sua caratteristica di generalità, deve essere corrisposta a tutto il personale in servizio, sia a tempo indeterminato, che a tempo determinato, oltre che ai titolari di P.O.

Tale indennità viene corrisposta:

- a. con decorrenza dall'1.1.2002, nelle misure indicate nella colonna 1 (lett. a) della tabella D allegata al Ccnl. 22 gennaio 2004 sotto riportata;
- b. con decorrenza dal 1.01.2003, le misure di cui alla **lett. a)** sono incrementate degli importi previsti dalla colonna 2 (lett. b) della medesima tabella D. Tali somme sono finanziate dal fondo parte stabile (ex art. 32, comma 1, Ccnl. 22 gennaio 2004);
- c. con decorrenza 31.12.2003, ed a valere per l'anno 2004, l'importo della indennità di comparto è corrisposto nei valori indicati nella colonna 4 della tabella D, i quali riassorbono anche gli importi determinati ai sensi delle **lett. a) e b)**. Tali **somme** vengono prelevate dal fondo stabile (ex art. 32, comma 1, Ccnl. 22 gennaio 2004);

Le quote di indennità di cui alle lett. b) e c), prelevate dalle risorse decentrate, sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse (art. 31, comma 2) a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato, per le misure non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti.

L'indennità di cui alla lett. a) è finanziata con fondi propri di bilancio, mentre le indennità delle lett. b) e c) sono finanziate con le risorse del fondo, per quanto riguarda il personale in servizio dal 1° gennaio 2002, ma non per le nuove assunzioni effettuate a copertura di posti vacanti dopo il 1° gennaio 2002.

Per i posti vacanti (esistenti al 1° gennaio 2002) coperti negli anni successivi al 2002 e per tutte le nuove assunzioni effettuate a copertura di nuovi posti istituiti successivamente al 1° gennaio 2002, l'indennità di comparto è completamente a carico del bilancio.

La relazione dell'Aran, relativamente all'art. 33, ribadisce che:

- per i nuovi assunti, sia sui posti vacanti nella fase di prima applicazione del Ccnl. 22 gennaio 2004 (dal 1° gennaio 2002) sia, a maggior ragione, sui posti di nuova istituzione, conseguenti a incrementi di dotazione organica, l'indennità di comparto è totalmente a carico del bilancio;
- per le progressioni verticali:
 - i maggiori oneri della colonna 1 (lett. a) sono sempre a carico del bilancio;
 - per i maggiori oneri delle colonne 2 e 3 (lett. b e c) occorre distinguere:
 - se il posto di organico, conferito per la progressione verticale, era occupato da un dipendente cessato dal servizio con recupero dell'indennità di comparto tra le risorse stabili, la quota parte dei maggiori oneri (quale differenza rispetto al valore in godimento da parte del lavoratore) è a carico del fondo risorse stabili;
 - se il posto era vacante dal 1° gennaio 2002 la quota parte dei maggiori oneri è a carico del bilancio.

Tabella D - Indennità di comparto				
Valori mensili in Euro da corrispondere per 12 mensilità				
Categoria	dal 1.01.02	Quota derivante dalle risorse decentralizzate stabili		Indennità complessiva dal 31.12.05
	lett. a) fin. bilancio	lett. b) fin. fondo	lett. c) fin. fondo	(a+b+c)

D	4,95	7,95	39,00	51,90
C	4,34	7,01	34,45	45,80
B	3,73	6,00	29,58	39,31
A	3,09	4,93	24,38	32,40

Esempio di calcolo

1° GENNAIO 2002			
INDENNITÀ DI COMPARTO A CARICO DEL BILANCIO			MENSILITÀ 12
	B	€ 3,73	€ 44,76
	C	€ 4,34	€ 52,08
	D	€ 4,95	€ 59,04
C1	vacante		
D1	vacante		
		TOTALE	€ 155,88

Le spese per l'indennità di comparto di cui alle colonne 2 e 3 (lett. b e c) della tabella D sono a carico del fondo con l'eccezione relativa ai posti vacanti dal 1° gennaio 2002 per i quali l'indennità resta a carico del bilancio, compresi gli importi della colonna 1 (lett. a).

Per tali ultimi posti l'indennità di comparto sarà a carico interamente del bilancio.

Pertanto, in caso di assunzione di n. 1 dipendente in un posto di cat. D vacante al 1° gennaio 2002, la quota a carico del bilancio per il finanziamento dell'indennità di comparto sarà pari a **€ 622,80** annue (per 12 mensilità) calcolate nel modo seguente: $(4,95+7,95+39,00) \times 12$.

- art. 17, comma 2, lett. c)

“ costituire il fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'art. 10 del Ccnl. del 31.3.1999, con esclusione dei Comuni di minori dimensioni demografiche di cui all'art. 11

dello stesso Ccnl.; ai fini della determinazione del fondo, a valere sulle risorse di cui all'art. 15, gli enti preventivamente istituiscono le posizioni organizzative di cui all'art. 8 del ripetuto Ccnl. del 31.3.1999 e ne definiscono il valore economico il cui ammontare totale corrisponde alla dotazione complessiva del fondo stesso. Per gli enti destinatari delle disposizioni richiamate nell'art. 11 del Ccnl. del 31.3.1999, resta fermo quanto previsto da tale articolo anche per quanto riguarda il finanziamento degli oneri”.

Tale fondo è destinato a compensare gli incarichi di P.O. affidati al personale della Cat. D secondo la disciplina sulla classificazione negli Enti con personale di qualifica dirigenziale.

Ai fini della determinazione delle risorse necessarie gli Enti devono seguire il seguente iter:

- istituzione delle P.O. secondo le tipologie sulla classificazione (ex art. 8 Ccnl. 31 marzo 1999);
- determinazione della graduazione economica delle singole posizioni e determinazione del valore nell’ambito dei valori minimo e massimo.

Il totale dei predetti valori corrisponde alla dotazione complessiva del fondo che viene prelevata dalle risorse decentrate stabili che subiscono una corrispondente e stabile decurtazione (art. 15, Ccnl. 1° aprile 1999).

- **art. 17, comma 2, lett. d)**

“il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, comma 7, e 34, comma 1, lett. f) g) ed h) del DPR 268/1987, dall’art. 28 del DPR 347/1983, dall’art. 49 del DPR 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio”.

Al personale che presta la propria attività lavorativa in turni, spetta un’indennità volta a compensare interamente il disagio correlato alla particolare articolazione dell’orario di lavoro.

L’indennità di turno è corrisposta solo nei periodi di effettiva prestazione lavorativa in turno (art. 22, comma 6, Ccnl. 14 settembre 2000).

Pertanto, nel caso di assenza dal lavoro a qualunque titolo del dipendente inserito in turni (per malattie, permessi ecc.), per ogni giorno di assenza, allo stesso non può essere corrisposta la specifica indennità. Diversamente tale indennità potrà essere corrisposta per i residui giorni di effettivo lavoro nel corso dello stesso mese.

La contrattazione decentrata integrativa può stabilire soltanto la quota di fondo da destinare a questa indennità.

Le risorse per il finanziamento possono provenire sia dalla parte stabile che da quella variabile.

Le risorse possono anche venire da integrazioni del fondo ai sensi dell'art. 15, comma 5 del Ccnl. del 1° aprile 1999.

Nel caso di turno settimanale comprensivo anche della domenica, trattandosi di una particolare articolazione dell'orario ordinario di lavoro, il dipendente, oltre a percepire l'indennità, ha diritto comunque a fruire del riposo settimanale, sia pure collocato in un altro giorno della settimana successiva, secondo le determinazioni assunte in materia dal datore di lavoro pubblico.

Sul punto è recentemente intervenuta l'Aran, secondo la quale l'indennità di turno può essere erogata anche se il servizio è aperto cinque o sei giorni alla settimana, restando chiuso la domenica e i festivi.

L'Agenzia ha fatto chiarezza definitivamente su quali siano le condizioni che legittimano l'erogazione dell'indennità ex art. 22 del Ccnl. comparto Enti Locali.

Tale questione, molto dibattuta è stata oggetto di una discussa sentenza della Corte di cassazione (sent. n. 8254 del 7 aprile 2010), che aveva fornito un'interpretazione della norma contrattuale molto restrittiva, ritenendo che l'indennità di turno potesse essere erogata soltanto nel caso in cui il servizio fosse stato articolato con un orario di almeno 10 ore giornaliere e senza alcuna interruzione settimanale (quindi, sempre aperto anche la domenica e i festivi).

A seguito della citata pronuncia della cassazione, un Ente ha inviato un quesito all'Aran al fine di sapere se sia corretto erogare l'indennità al personale addetto ad un servizio aperto su sei giorni la settimana (da lunedì a sabato, escluso domenica e festivi), con orario dei dipendenti articolato in modo da garantire un'apertura degli uffici dalle 7,00 alle 20,00.

L'Ente ha chiesto anche se possa essere riconosciuta l'indennità di turno a favore del personale di un settore in cui l'articolazione dell'orario in turni è prevista "stagionalmente", soltanto per alcuni mesi all'anno.

L'Agenzia ha inviato la risposta il 21 giugno 2010 (prot. n. 3824/10), precisando che il regime del lavoro in turno, con il pagamento della relativa indennità, presuppone l'esistenza di "strutture" operative che prevedano un orario di servizio giornaliero, continuativo, di almeno 10 ore, per tutti

i giorni della settimana lavorativa, *“cinque o sei, secondo la specifica organizzazione del tempo di lavoro adottata dall’ente”* – quindi *“eventualmente della domenica, ma solo ove l’ente abbia autonomamente deciso di articolare il turno su sette giorni settimanali, sulla base di una propria valutazione delle esigenze da soddisfare”*.

Secondo l’Aran, la dizione *“continuità del servizio”* non deve essere interpretata nel senso di apertura ininterrotta sette giorni su sette, ma come erogazione giornaliera delle attività, senza che l’autonoma decisione dell’Ente, di organizzare il servizio solo su alcuni giorni della settimana, rilevi al fine della corresponsione dell’indennità di turno.

Al contrario, la Cassazione nella sentenza n. 8254/10 aveva ritenuto illegittima l’erogazione di tale indennità per i dipendenti addetti ad un servizio che non offriva *“continuità di apertura settimanale”*, perché era chiuso la domenica e i festivi.

I giudici avevano ritenuto che l’orario di servizio dovesse essere continuativo e non poteva prevedere alcuna interruzione sui sette giorni.

L’Aran ha precisato invece che *“la durata di almeno 10 ore si riferisce, ovviamente, all’orario di servizio della struttura presso la quale devono essere rese le prestazioni in turno”*.

Proprio per garantire la continuità del servizio, tale orario deve essere unico per tutti i giorni della settimana in cui si articola l’erogazione del servizio (nel senso che deve avere inizio alla stessa ora e concludersi alla stessa ora per tutti i giorni della settimana, dato che si tratta di orario di servizio e non di orario di lavoro).

Pertanto, anche nella giornata del sabato (ed eventualmente della domenica, ma solo ove l’Ente abbia autonomamente deciso di articolare il turno su sette giorni settimanali, sulla base di una propria valutazione delle esigenze da soddisfare) deve essere garantita attraverso la turnazione l’erogazione del servizio, sia nelle ore antimeridiane che in quelle pomeridiane.

La risposta inviata dall’Aran fornisce importanti chiarimenti in merito all’orario di servizio, all’effettiva rotazione ciclica delle prestazioni in turno e alle prestazioni lavorative svolte durante le festività infrasettimanali.

Orario di servizio continuativo, indennità di turno e disagio

L’Aran ha precisato che un orario di servizio di almeno 10 ore deve essere continuativo, nel senso che richiede l’erogazione delle prestazioni per tutta la durata della fascia oraria interessata.

Lo scopo delle turnazioni è proprio quello di assicurare la continuità dell'erogazione del servizio in una determinata fascia oraria di almeno 10 ore.

Gli Enti hanno ampia autonomia in merito all'organizzazione degli uffici e dei conseguenti orari di servizio, infatti, *"l'articolazione del turno è funzionale alle esigenze del servizio e quindi la sua definizione dovrebbe essere di competenza del dirigente o responsabile del medesimo"*, come chiarito anche dall'Aran nella risposta a quesito n. 900-22C1.

Tale potestà datoriale è stata fortemente rafforzata dal Dlgs. n. 150/09 che, novellando l'art. 40 del Dlgs. n. 165/01, ha stabilito che *"sono in particolare escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti – tra l'altro – all'organizzazione degli uffici"*, rimettendo di fatto interamente nelle mani del datore di lavoro ogni decisione in merito anche all'articolazione degli orari.

L'Aran ha chiarito che non è necessaria l'apertura del servizio su sette giorni. Il termine *"continuità"* deve essere riferito esclusivamente alle 10 ore giornaliere, ma per garantire la continuità del servizio per le 10 ore *"l'orario di servizio deve essere unico per tutti i giorni della settimana in cui si articola l'erogazione del servizio"*.

L'Agenzia ha chiarito che tale orario *"deve avere inizio alla stessa ora e concludersi alla stessa ora per tutti i giorni della settimana, dato che si tratta di orario di servizio e non di orario di lavoro"*.

Tale precisazione appare molto importante in quanto chiarisce che l'indennità di turno non può essere erogata ai dipendenti addetti ad un servizio che (aperto su cinque o sei giorni indifferentemente) non abbia un orario di apertura che garantisca almeno le 10 ore giornaliere per tutti i giorni di apertura.

Il caso di specie su cui si è pronunciata la Corte di cassazione, nella citata sentenza n. 8254/10, riguardava alcuni dipendenti addetti al servizio biblioteca che aveva un orario di servizio articolato su sei giorni, aperto per 10 ore il martedì, mercoledì e giovedì, per 11 ore il venerdì e per 5 ore il lunedì e il sabato, con conseguente articolazione dell'orario di lavoro dei dipendenti in turni per quattro giorni.

Secondo il chiarimento fornito dall'Aran, l'orario di servizio deve essere continuativo per almeno 10 ore giornaliere per tutti i giorni di apertura.

Pertanto, l'indennità di turno non può essere erogata a favore dei dipendenti che siano addetti ad un servizio che sia aperto su cinque o sei giorni alla settimana, ma che garantisca l'apertura di almeno 10 ore solo in alcuni, come nel caso oggetto della sentenza della cassazione.

Non possono essere considerati turni le prestazioni lavorative distribuite nell'arco dell'intera giornata (mattina e pomeriggio) con marginali modificazioni nelle prestazioni di lavoro.

In questo caso può trattarsi, al limite, di una particolare articolazione dell'orario di lavoro, magari gravosa e quindi retribuibile con altro compenso incentivante, secondo le previsioni della contrattazione decentrata integrativa (indennità di disagio).

A tal proposito, è necessario ricordare che ove l'orario di lavoro sia articolato in turni e ai dipendenti venga pertanto erogata la relativa indennità, tale compenso, per espressa previsione dell'art. 22, comma 5, del Ccnl. del 14 settembre 2000 *"compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro"*.

Non è possibile, pertanto, l'erogazione di ulteriori compensi correlati alla stessa condizione di lavoro (Aran, quesito n. 900-22E1).

Infine, è opportuno ricordare che non è legittimo coprire l'arco temporale dell'orario di servizio giornaliero di 10 ore previste per il turno, alternando personale interno ed esterno all'Azineda.

L'arco temporale dell'orario di servizio deve essere naturalmente assicurato dal personale addetto alle strutture interessate, in quanto solo il personale interno può ritenersi obbligato ad un *"orario di servizio"*.

Nel caso in cui *"una parte delle 10 ore sia affidata alle prestazioni di un altro soggetto esterno (es. una cooperativa) verrebbe a mancare il requisito fondamentale prescritto dal Ccnl., di conseguenza non potrebbe essere organizzato un lavoro in turno per prestazioni giornaliere di servizio inferiori a 10 ore e, comunque, non può essere certamente erogata la indennità di turno a favore dei lavoratori interessati"* (Aran, quesito n. 900-22C6).

L'indennità di turno non può essere legittimamente erogata neppure a favore del personale che svolga la propria attività in un servizio con apertura giornaliera complessivamente superiore a 10 ore, ma caratterizzata da un'interruzione di 1 ora.

Lo scopo delle turnazioni, infatti, è quello di assicurare la continuità del servizio in una determinata fascia oraria (di almeno 10 ore) e non ha senso istituirle quando il servizio può essere assicurato mediante particolari articolazioni dell'orario di lavoro, che consentono l'interruzione di un'ora.

L'Aran ha chiarito che nel caso in cui siano istituiti turni di lavoro che prevedano, saltuariamente, una prestazione lavorativa giornaliera di 11 ore, ai sensi dell'art. 38 del Ccnl. (anche se la

formulazione della clausola contrattuale non è del tutto chiara), la presenza dell'inciso *"di norma"* consenta *"anche prestazioni superiori alla 10 ore giornaliere, qualora ciò risponda a precise esigenze organizzative dell'ente e non assuma, ovviamente, carattere di continuità nel tempo"* (Aran, quesito n. 900-22C).

Infine, l'Agenzia ha precisato che può essere erogata l'indennità di turno nel caso in cui l'orario di servizio sia articolato per cinque o sei giorni la settimana per almeno 10 ore, ma solo per alcuni mesi, per esigenze stagionali.

Rotazione ciclica e avvicendamento dei turni

L'Aran ha chiarito che l'art. 22 del citato Ccnl. impone l'effettiva rotazione ciclica dei lavoratori in ciascuna delle articolazioni orarie prestabilite (antimeridiane e pomeridiane, ad esempio un lavoratore che presti la propria attività dalle 8,00 alle 14,00 e dalle 14,00 alle 20,00) nel medesimo posto di lavoro, in base a esigenze organizzative dell'Ente, per assicurare il rispetto dell'orario di servizio e l'alternanza mattina-pomeriggio (eventualmente sera).

In ciascuna delle due (o eventualmente tre) articolazioni previste dovrebbe ruotare sempre lo stesso numero di lavoratori.

Perché possa esserci effettiva rotazione, è necessario che il turno pomeridiano segua, senza soluzione di continuità, nel tempo quello antimeridiano, ed eventualmente sia seguito, sempre senza soluzione di continuità da quello serale, senza alcuna sovrapposizione neppure parziale dell'uno sull'altro.

Inoltre, la disciplina contrattuale richiede, come presupposto necessario per la sussistenza del turno e per il pagamento della relativa indennità, anche l'esistenza di un rapporto equilibrato tra turni antimeridiani e pomeridiani ed eventualmente notturni, nel senso che il numero dei turni di lavoro prestati in orario antimeridiano deve essere sostanzialmente equivalente a quello prestato in orario pomeridiano, assicurando l'avvicendamento.

Analoga equivalenza vale per i turni notturni, ove previsti.

L'articolazione dei turni deve essere distribuita in modo articolato e avvicendato, nei termini indicati dall'art. 22, comma 2, del Ccnl. del 14 settembre 2000.

Non è, pertanto, sufficiente a tal fine l'episodica o minoritaria prestazione lavorativa in un turno diverso dalla tipologia di lavoro ordinario.

Il periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio dei turni è il mese.

Nel caso in cui nel corso di un mese un dipendente si trovi ad operare solo una volta in un turno pomeridiano, siamo sicuramente al di fuori della previsione dell'art. 22 del citato Ccnl. e, quindi, tale dipendente non ha diritto a percepire il relativo compenso.

L'art. 22 espressamente stabilisce che le prestazioni svolte in turnazione devono essere ripartite nell'arco del mese in modo da dare luogo ad una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano.

E' indubbio che tale effetto di esclusione del dipendente è la conseguenza naturale ed inevitabile del tipo di organizzazione del turno adottato.

Non trattandosi di turno, tale fattispecie non può che costituire solo una particolare forma di articolazione dell'orario di lavoro, per la quale, in sede di contrattazione decentrata integrativa, potrebbe anche essere previsto uno specifico compenso.

Alla stessa conclusione si deve giungere nel caso in cui vi sia un unico lavoratore che alterni le sue prestazioni in orario antimeridiano e pomeridiano nel corso della settimana.

Anche in tale caso l'indennità di turno non può essere corrisposta, in quanto manca l'indispensabile requisito che il turno debba essere effettuato in strutture che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno dieci ore.

Infatti si deve presumere che, trattandosi di un unico lavoratore, l'orario di servizio finisca per coincidere con quello di lavoro e che esso necessariamente è determinato in misura inferiore al predetto minimo giornaliero.

Manca, inoltre, in tale fattispecie, anche l'ulteriore requisito della rotazione tra più lavoratori prescritto dal citato art. 22.

L'Aran ha chiarito anche che nel caso in cui le articolazioni dei turni abbiano una cadenza mensile (un mese di mattina e un mese di pomeriggio), non possono essere ricondotti alla disciplina dell'art. 22 e non legittimano, di conseguenza, la corresponsione della relativa indennità.

Tali articolazioni possono essere considerate come una particolare disciplina dell'orario ordinario.

Festività infrasettimanali e riposo compensativo

In merito alla problematica del lavoro svolto da un dipendente, il cui orario sia articolato in turni (su cinque o sei giorni lavorativi della settimana), in caso di festività infrasettimanali, deve essere segnato un contrasto interpretativo tra Aran e giurisprudenza giuslavorista.

L'Agenzia sostiene che le giornate festive infrasettimanali *“per i turnisti devono considerarsi lavorative, con diritto alla corresponsione della sola indennità di turno festivo”* e che, in tal caso, non è legittimo erogare ai dipendenti coinvolti il trattamento per attività prestata in giorni festivi, né hanno diritto al riposo compensativo (ex art. 24 del Ccnl. del 14 settembre 2000).

Al personale turnista che presti attività lavorativa in giornata festiva infrasettimanale spetta solo il compenso previsto dall'art. 22, comma 5, (maggiorazione del 30% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c)).

Nel caso di servizio aperto su sette giorni, quando i turni interessano anche la domenica, questa, per il dipendente chiamato a rendere la prestazione in tale giornata in base ai turni prestabiliti, è a tutti gli effetti una giornata lavorativa (che comporta, però, il diritto al particolare compenso previsto dall'art. 22, comma 5).

Per ciò che attiene alla clausola contenuta nell'art. 24 del Ccnl. del 14 settembre 2000, si riferisce solo al caso del dipendente che ordinariamente, in base al suo orario di lavoro, è tenuto ad effettuare prestazioni lavorative di notte o di giorno festivo settimanale (come nel caso del dipendente che in base ad una particolare programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è chiamato a prestare la sua attività sempre di notte).

Per il lavoratore in turno che presta la propria attività in giornata festiva infrasettimanale trova applicazione esclusivamente l'art. 22 del citato contratto, che espressamente, tra le diverse ipotesi, stabilisce anche il compenso da corrispondere nei casi di turno festivo (maggiorazione oraria del 30% della retribuzione).

Pertanto, in tale ipotesi non è possibile fare riferimento al diverso istituto dello straordinario.

Neppure, infine, è ipotizzabile che in relazione alla medesima fattispecie possano cumularsi indennità di turno e compenso per lavoro straordinario (Aran risposta a quesito n. 900-22H2).

La disciplina dell'art. 24 del Ccnl. del 14 settembre 2000 prende in considerazione l'attività lavorativa prestata, in via eccezionale ovvero occasionale, in un giorno feriale non lavorativo, in presenza di un'articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni.

Il giorno feriale non lavorativo, peraltro, non necessariamente deve coincidere con il sabato, ma potrebbe essere, ad esempio, anche un lunedì, qualora in via ordinaria l'articolazione dell'orario settimanale ricomprendesse le giornate dal martedì al sabato.

La predetta disciplina, proprio perché individua situazioni non ordinarie, non riguarda i lavoratori inseriti in prestabiliti turni di lavoro che possono essere, conseguentemente, chiamati in via ordinaria a svolgere le proprie prestazioni sia "nei giorni feriali non lavorativi", sia nelle stesse giornate festive, nel rispetto degli obblighi derivanti dalla periodica predisposizione dei predetti turni di lavoro.

Per i lavoratori in turno, infatti, deve trovare applicazione la sola speciale disciplina dettata dall'art. 22 delle "code contrattuali", a nulla rilevando la diversa disciplina del successivo art. 24 che mira a tutelare fattispecie lavorative diverse dal turno.

Il lavoratore in turno ha diritto alla maggiorazione della retribuzione del 50% e al riposo compensativo (ex art. 24, comma 1, Ccnl. del 14 settembre 2000) *"qualora dovesse essere chiamato a prestare, in via eccezionale ovvero occasionale, la propria attività nella giornata di riposo settimanale, che gli compete in base al turno assegnato"*.

La giurisprudenza giuslavorista, al contrario, sostiene ormai da alcuni anni la tesi contraria.

Anche il Tribunale di Pavia, in funzione del Giudice del lavoro, con decisione 1415/2014 RG, ha affermato un chiaro principio a favore del personale organizzato su turni di lavoro che abbia prestato attività lavorativa in giorno festivo infrasettimanale, riconoscendo, a tali dipendenti, la retribuzione per l'assolvimento di lavoro straordinario o, in alternativa, il recupero compensativo delle corrispondenti ore di straordinario prestate.

Il Giudice del lavoro ha richiamato la decisione dalla Corte di appello di Milano, che con sentenza 1102/ 2014, ha affermato il diritto dei ricorrenti alla corresponsione del trattamento economico per lavoro straordinario o all'equivalente riposo compensativo per l'attività prestata, ancorché in turnazione, nei giorni di festività infrasettimanale.

La decisione del Tribunale di Pavia consolida un orientamento che guarda ad una logica di equità delle posizioni assunte rispetto non solo al dettato negoziale, quanto alle posizioni giuridiche dei dipendenti coinvolti.

Il giudice ha chiarito che *"l'attività prestata dal lavoratore turnista in occasione delle festività infrasettimanali rientra nella turnazione ordinaria, che, quando va a coprire la settimana che prevede la*

festività infrasettimanale, comporta necessariamente una prestazione lavorativa oltre l'orario ordinario settimanale: in quella settimana il lavoratore, se non in turno, fruisce, oltre che della festività domenicale, del diritto di stensione dal lavoro per una giornata altrimenti lavorativa. Per il lavoratore turnista l'unica differenza sta nel fatto che, trattandosi di turno programmato, egli non ha diritto di astenersi dal lavoro nel giorno di festività infrasettimanale (come il lavoratore non turnista...) e avrà maggiori probabilità di un lavoratore non turnista di lavorare in quelle giornate festive (di qui l'indennità di turno festivo di cui al comma 5 dell'art. 22)".

Anche il Tribunale di Napoli nel 2010 aveva sostenuto che *"la volontà delle parti deve interpretarsi nel senso di aver riconosciuto che il turno di lavoro prestato in giornata festiva infrasettimanale comporta il diritto al recupero delle ore lavorate per evitare il superamento del monte orario di 36 ore settimanali. Ove tale recupero non sia assicurato dalla richiesta di uno specifico riposo compensativo, la prestazione lavorativa viene considerata come prestazione straordinaria festiva ai fini della maggiorazione retributiva. Così costruita la fattispecie appare evidente che essa sottende a finalità affatto diverse rispetto all'indennità di turno festivo che è destinata a compensare non una prestazione straordinaria bensì quella ordinariamente resa nell'articolazione di un turno, in ragione del disagio derivante dalla particolare articolazione del lavoro. Devono pertanto ritenersi cumulabili l'uno e l'altro compenso"* (Tribunale di Napoli, 12 maggio 2010).

E, ancora, Tribunale Napoli, 13 gennaio 2010, secondo cui *"la coincidenza tra turno infrasettimanale non toglie che il lavoratore che presti la propria attività durante la settimana in coincidenza con un giorno in cui vi è una ricorrenza civile o religiosa, affronti un diverso e ulteriore sacrificio, quello di non potersi astenere dal rendere la prestazione lavorativa, che, come noto, ha consistenza di diritto soggettivo, partecipando alla vita familiare, religiosa, sociale, di relazione... poiché il disagio derivante dalla variabilità della fascia oraria è all'evidenza del tutto differente da quello legato all'impossibilità di partecipare alla festività non vi è ragione per negare questa seconda al lavoratore turnista che, peraltro, sarebbe anche sfavorevolmente discriminato nei confronti di quei lavoratori non turnisti che per la prestazione lavorativa resa nel giorno festivo infrasettimanale beneficiano a loro scelta o del riposo ovvero della maggiorazione per straordinario".*

Indennità maneggio valori

Tale indennità prevista dall'art. 36 del Ccnl. 14 settembre 2000 è destinata al personale che in via continuativa risulti addetto a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa al fine evidente di remunerare la particolare responsabilità che caratterizza l'attività svolta dal suddetto personale.

Il Ccnl. 14 settembre 2000 affida l'individuazione delle decisioni definitive in merito alla contrattazione decentrata integrativa, salvo stabilire alcuni parametri di riferimento che devono guidare le scelte negoziali decentrate:

- il personale destinatario dell'indennità è solo ed esclusivamente quello adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa;
- il valore dell'indennità è proporzionato al valore medio mensile dei valori maneggiati;
- gli importi di detta indennità possono variare da un minimo di € 0,52 ad un massimo di € 1,55 giornalieri;
- ai relativi oneri si fa fronte con le disponibilità dell'art. 15 del Ccnl. 1° aprile 1999;
- l'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente risulta effettivamente adibito ai servizi che comportano maneggio di valori di cassa; ai fini della corresponsione dell'indennità sono utili le sole giornate lavorative, con esclusione dei giorni festivi e di quelli comunque non lavorativi e di tutte le ipotesi di assenza, a qualunque titolo, del personale (ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc.).

Nella nozione di "valori di cassa" possono essere ricompresi anche i titoli che assumono valore monetario come assegni e buoni pasto.

Indennità di rischio

Questa indennità disciplinata dall'art. 37, Ccnl. 14 settembre 2000 è riconosciuta alle prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute del lavoratore e per la loro integrità personale da individuare in sede di contrattazione decentrata integrativa.

In particolare, in sede decentrata, le parti negoziali potranno individuare, con equilibrio e ragionevolezza, sia le condizioni di reale rischio per la salute del lavoratore che possono giustificare l'erogazione dell'indennità sia i lavoratori che vi sono effettivamente esposti.

Ciò comporta la necessità di un'attenta e ponderata valutazione dell'ambiente e delle condizioni di lavoro per verificare se gli stessi sono in grado di far emergere una situazione di effettiva esposizione del lavoratore a rischi di pregiudizi per la sua salute o per la sua integrità personale. Dovrebbe trattarsi, comunque, di situazioni o condizioni che non caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento economico stipendiale previsto per il suddetto profilo, essendo piuttosto riconducibili alle specifiche modalità ed alle caratteristiche ambientali in cui le mansioni stesse vengono concretamente espletate.

L'Aran ha chiarito inoltre che l'uso del computer, oggi, costituisce un ordinario strumento di lavoro, nella normale attività dei dipendenti di tutte le categorie, ivi compresi i dirigenti e, pertanto, non sembra potersi condividere, proprio per la mancanza della causale giustificativa, una decisione nel senso dell'eventuale riconoscimento di un compenso specifico, a titolo di indennità di rischio, per ciò che appare normalità gestionale.

A tal fine si evidenzia anche che il vigente Ccnl. non contempla più alcuna *"indennità per videoterminale"*, pur presente nell'ordinamento pubblico prima della privatizzazione, confermandosi in tal modo la non attualità di tale tipo di compenso per la remunerazione di mansioni rientranti nell'ambito dell'ordinaria attività lavorativa di tutte le categorie professionali. Anche il richiamo alla Legge n. 626/94 o al Dlgs. n. 81/08, spesso operato per giustificare l'attribuzione di tale indennità, non sembra utile a tale scopo, in quanto anche il legislatore non prevede alcuna forma di tutela economica dei lavoratori interessati all'uso del terminale o del computer, apprestando, invece, solo altre forme di salvaguardia della salute degli stessi.

Inoltre, l'indennità di rischio può essere erogata, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa.

Sotto il profilo retributivo, è previsto che i lavoratori incaricati delle prestazioni ritenute a rischio hanno diritto ad una indennità mensile lorda di € 30,00 (art. 41, Ccnl. 22 gennaio 2004). I relativi oneri sono sostenuti con le risorse finanziarie decentrate (art. 15, Ccnl. 10 aprile 1999, art. 31, Ccnl. 22 gennaio 2004).

Per ciò che attiene all'erogazione del compenso, poiché l'art. 37, comma 2, Ccnl. 14 settembre 2000 fa a tal fine espresso riferimento al *"periodo di effettiva esposizione al rischio"*, si ritiene che anche

l'indennità di rischio non possa essere erogata nei casi di assenza, a qualunque titolo, del personale.

Conseguentemente, l'importo dell'indennità di rischio deve essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, ecc).

Indennità di disagio

- art. 17, comma 2, lett. e)

" compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A , B e C".

Tale indennità, come già accennato sopra, è direttamente collegata alla condizione di disagio, ossia alla specifica e gravosa articolazione delle prestazioni lavorative da parte di alcuni lavoratori, chiamati, in relazione alla specificità del servizio, ad espletare le proprie mansioni in forma articolata o non programmata o incerta nel corso della giornata.

Tale indennità trova applicazione alle seguenti condizioni:

- solo per dipendenti di categoria A, B e C;
- non si può corrispondere l'indennità a tutti i dipendenti di una certa categoria e neppure a tutti i dipendenti del medesimo profilo professionale;
- devono esserci le precise condizioni di disagio: ad esempio alcune situazioni di disagio ambientale oppure quelle di un orario spezzato oppure per quelle situazioni in cui non è possibile erogare il turno;

In sede di contrattazione vanno quindi definite:

- le tipologie delle mansioni che danno diritto all'indennità;
- l'ammontare dell'indennità;

L'indennità di disagio, infatti, vale a remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti.

Deve trattarsi, comunque, di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un

determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.

In materia, si può solo evidenziare, come indicazione di carattere generale, anche al fine di assicurare una certa coerenza tra l'entità dei compensi del trattamento accessorio, che l'art. 37 del Ccnl. 14 settembre 2000, come modificato dall'art. 41 del Ccnl. 22 gennaio 2004, prevede che il compenso per il rischio sia fissato in 30 euro mensili.

Per quanto concerne il rapporto tra indennità di rischio e quella per attività disagiate, sembrerebbe doversi escludere la possibilità di cumulo, in quanto la "condizione di rischio" deve essere considerata come una fattispecie tipica della più ampia "condizione di disagio".

Secondo l'Aran, sarebbe contraria ai principi di correttezza, buona fede e ragionevolezza, che devono guidare le decisioni della dirigenza degli enti nella gestione dei contratti collettivi, una soluzione che favorisse il cumulo delle predette indennità, con ingiustificato utilizzo di risorse finanziarie pubbliche.

L'Agenzia ha infatti più volte chiarito (si veda in ultimo RAL199 del 5 giugno 2011), *"poiché il disagio è sicuramente una condizione di lavoro meno gravosa del rischio, sembra razionale affermare che il valore mensile della indennità di disagio debba essere inferiore a quella del rischio"*.

È necessario evitare la sovrapposizione con l'indennità di rischio: **due indennità non sono cumulabili per la medesima situazione.**

L'Aran, in merito alla possibilità di cumulare **l'indennità di disagio con quella di turno**, ha chiarito che l'indennità di turno, per espressa previsione dell'art. 22, comma 5, del Ccnl. 14 settembre 2000, *"compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro"* e pertanto non è possibile l'erogazione di ulteriori compensi correlati alla stessa condizione di lavoro.

L'Agenzia ha infatti da sempre sostenuto che le due diverse indennità non possono coesistere in capo allo stesso dipendente, poiché la condizione di rischio può essere considerata come "una fattispecie tipica della più ampia condizione di disagio. Sarebbe, pertanto, contraria ai principi di correttezza, di buona fede e di ragionevolezza, che devono guidare le decisioni della dirigenza degli enti nella gestione dei contratti collettivi, una soluzione che favorisse il cumulo delle predette indennità, con ingiustificato utilizzo di risorse finanziarie pubbliche" (Aran Parere V5.2 del 2 aprile 2001).

La Ragioneria Generale dello Stato, a tal proposito, ha chiarito che “l’Ente dovrà optare per uno solo dei due compensi indennitari, beninteso nella ricorrenza dei relativi presupposti” (Rgs, Relazione 2011, “Le risultanze delle indagini svolte dai servizi ispettivi di finanza pubblica in materia di spesa di personale del comparto Regioni ed Enti Locali, con particolare riferimento agli oneri della contrattazione decentrata”).

Pertanto, appare legittima la corresponsione delle sopra richiamate indennità allo stesso lavoratore nel caso in cui il rischio, ad esempio, sia erogato per le condizioni di lavoro pericolose per la salute e il disagio a causa di un’articolazione dell’orario di lavoro frazionato o “spezzato”, che non ha le caratteristiche del turno, ma che comunque determina ripercussioni negative nell’organizzazione del proprio tempo libero.

L’indennità di disagio, può essere erogata, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa. Conseguentemente essa non potrà essere riconosciuta in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale. Pertanto, l’importo dell’indennità di disagio deve essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, ecc).

Indennità per particolari responsabilità

- **art. 17, comma 2, lett. f) (novellato dall’art. 7, Ccnl. 9 maggio 2006):**

La lett. f) del comma 2, dell’art.17 del Ccnl. del 1° aprile 1999 è sostituita dalla seguente: “f) *compensare in misura non superiore a € 2500 annui lordi: l’eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all’art.11, comma 3, del Ccnl. del 31.3.1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell’area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del Ccnl. del 31.3.1999. La contrattazione decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l’attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera”.*

Tale destinazione è da ritenersi esclusa per i dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D menzionate dalla disposizione contrattuale nel caso in cui tali dipendenti abbiano titolo ad

assumere incarichi apicali nei rispettivi Enti secondo la disciplina sulla classificazione (art.11, comma 3, Ccnl. 31 marzo 1999; art. 36, Ccnl. 22 gennaio 2004).

Per il resto è confermata la precedente disciplina dell'art. 17, comma 2, lett. f), secondo la quale spetta alla contrattazione decentrata integrativa di ciascun Ente stabilire, preventivamente, i criteri e le condizioni per l'individuazione degli incarichi o delle attività cui può essere correlato il compenso nonché la somma complessiva destinata al finanziamento di questo istituto.

Costituendo una modifica sostanziale del previgente regime di tale indennità, è da escludere un'automatica trasposizione delle nuove regole, soprattutto con riferimento al valore massimo di € 2.500,00 essendo necessario a tal fine uno specifico ed innovativo intervento della contrattazione decentrata integrativa, la quale avrà il compito di:

- individuare la quota del fondo da destinare. Tale quota può essere annuale e il finanziamento è sulla parte variabile (o quote non spese della stabile);
- individuare i potenziali soggetti destinatari. Una o più categorie;
- individuare i criteri di attribuzione dell'indennità;
- individuare le "specifiche responsabilità", scollegandole eventualmente dal concetto di responsabilità di procedimento;
- individuare la misura del compenso, nei limiti di € 2.500,00 annui con possibilità di differenziare il compenso anche per fasce, sia per la tipologia di responsabilità sia per la categoria di inquadramento.

- **art. 17, comma 2, lett. g)**

" incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k)".

Le somme previste da questa disposizione devono essere necessariamente destinate a soddisfare le finalità e a remunerare le prestazioni del personale espressamente contemplato dalla fonte legislativa che ne consente l'utilizzo per fini di incentivazione.

In proposito si veda art. 15, comma 1, lett. k (novellato dall'art. 4, comma 3, del Ccnl. 5 ottobre 2001).

- **art. 17, comma 3**

“Le risorse di cui al comma 2 lett. c) sono incrementate della somma necessaria al pagamento della indennità di L. 1.500.000 prevista dall’art. 37, comma 4, del Ccnl. del 6.7.1995 a tutto il personale della ex qualifica ottava che ne beneficiava alla data di stipulazione del presente contratto e che non sia investito di un incarico di posizione organizzativa ai sensi dell’art. 9 del Ccnl. del 31.3.1999. Tale importo viene ricompreso nella retribuzione di posizione eventualmente attribuita ai sensi dell’art. 10 del medesimo Ccnl. del 31.3.1999”.

Nel fondo di cui all’art. 17, comma 2 lett. c) devono necessariamente confluire le somme destinate al pagamento della indennità di L. 1.500.000 (€ 774,69) corrisposta al personale della ex VIII qualifica alla data di stipulazione del Ccnl. del 1° aprile 1999. Le stesse somme restano consolidate nel fondo dalla data di cessazione dal servizio dei soggetti interessati ovvero vengono ricomprese nella retribuzione di posizione e di risultato, per i soggetti investiti degli incarichi di una posizione organizzativa.

- **art. 17, comma 4**

“Le risorse del fondo di cui al comma 2 lett. b) sono destinate al pagamento degli incrementi economici spettanti al personale collocato in tutte le posizioni previste dal sistema di classificazione ivi comprese quelle conseguite ai sensi dell’ art. 7, comma 2 del Ccnl. del 31.3.1999”.

Nel fondo di cui all’art. 17, comma 2 lett b) devono confluire le somme destinate al pagamento degli incrementi economici spettanti al personale collocato in tutte le posizioni previste dal sistema di classificazione, comprese quelle conseguite ai sensi dell’art. 7, comma 2 del Ccnl. del 31 marzo 1999.

- **art. 17, comma 6**

“...l'utilizzo delle risorse dei fondi previsti dal comma 2, lettere b) e c) avviene sulla base del modulo di relazioni sindacali di cui all’art. 16, commi 1 e 2, del Ccnl. del 31.3.1999”.

Tale disposizione prevede che per l’utilizzo delle risorse inerenti il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alle progressioni economiche e il fondo per corrispondere alle P.O.

l'indennità di posizione [art. 17, comma 2 lett. b) e c) Ccnl. 1° aprile 1999] seguono il modulo delle relazioni sindacali di cui all'art. 16, commi 1 e 2, del Ccnl. 31 marzo 1999.

In particolare attraverso la contrattazione devono essere completati e integrati i criteri per le progressioni economiche, mentre mediante procedure di concertazione dovrà essere disciplinato il conferimento delle P.O.

Tale disposizione, tuttavia, necessita di "una rilettura" alla luce delle modifiche intervenute con il Dlgs. n. 150/09 in materia di relazioni sindacali.

8. PRIMA IPOTESI DI COSTITUZIONE DEL FONDO 2017

Per la costituzione del fondo, abbiamo preso in considerazione i dati evidenziati in tabella e nel rispetto di quanto chiarito dall'Aran per la corretta quantificazione del fondo incentivante dei dipendenti degli enti di nuova istituzione che applicano il Ccnl. Comparto Regioni-Autonomie Locali, abbiamo ritenuto coerente prendere a riferimento sia i dati relativi al personale della Provincia di Sondrio considerando l'ultimo aggiornamento presente sul SICO della Ragioneria Generale dello Stato, sia alcuni dati riferiti agli Uffici d'Ambito presenti nel territorio regionale (dati ricavati dai siti riferiti al periodo 2013 -2016)

In particolare, il costo medio che interessa ai fini della costituzione è quello relativo a tutto il salario accessorio erogato ai dipendenti.

A differenza di quanto deve essere effettuato in caso di incremento della dotazione organica, e quindi, incremento del fondo parte stabile ex articolo 15, comma 5, ccnl. 1 aprile 1999, infatti, la costituzione del fondo per un ente di nuova istituzione deve essere effettuata tenuto conto dei posti coperti, senza distinguere tra quelli coperti da personale a tempo indeterminato e a tempo determinato, in quanto il fondo una volta quantificato deve essere sufficiente a garantire la remunerazione di tutto il salario accessorio dei dipendenti che l'Azienda ha in organico, tenuto conto della dotazione organica vigente. Pertanto, tale fondo non dovrà più essere aumentato laddove il numero dei dipendenti a tempo indeterminato aumenti, a parità di personale presente in servizio, rispetto alla situazione attuale.

L'unica ipotesi, una volta costituito il fondo incentivante, che consentirà di incrementare il fondo parte stabile è il caso classico di aumento di dotazione organica con conseguente nuova assunzione per la copertura dei nuovi posti istituiti.

Alla luce delle considerazioni sopra evidenziate, riportiamo la tabella elaborata in applicazione del suddetto orientamento dell'Aran, quale quadro di raffronto utile ai fini della quantificazione del fondo incentivante ai sensi di quanto stabilito dal Ccnl. EE.LL., per l'anno 2017:

ENTE	Popolazione	Superficie km ²	Numero Comuni	N. DIP +P.O.	Fondo	Incidenza media sul fondo per dipendente	CCNL
Provincia Sondrio	181.712	3.195,76	77	155	502.021,00*	3.238,85	RAL
Ato Lecco	339.254	814,58	88	5	11.768	2.235,60	RAL
Ato Mantova	412.868	2.341,44	69	2	7.500	3.750,00	RAL
Ato Pavia	547.926	2.968,64	188	11+(2 a bilancio)	43.340,42	3.940,04	RAL

*escluso P.O. e quota progettazione anno 2015

In base ai dati sopra indicati, riportanti alcuni indicatori relativi al contesto territoriale e organizzativo di riferimento e il trattamento economico accessorio dei dipendenti della Provincia di Sondrio e dei dipendenti di alcuni Uffici d'ambito della Regione Lombardia, si rimanda all'azienda la valutazione in merito al parametro di riferimento ritenuto più adeguato per la quantificazione del fondo incentivante del personale.

San Miniato, lì 30 agosto 2017

SELF SRL

Dott.ssa Federica Caponi

SELF S.r.l.
Via IV Novembre, 57
56028 San Miniato (PI)
P. IVA e C.F. 02215860509

Dott. Alessio Tavanti

SELF S.r.l.
Via IV Novembre, 57
56028 San Miniato (PI)
P. IVA e C.F. 02215860509