

ABCDEDIRITTI. TUTTI I TUOI DIRITTI IN UNA SOLA APP.
SCARICALA DA **GOOGLE PLAY** O **APP STORE.**



ABCDEDIRITTI. Per tutti. Tutti i giorni.

**FP
CGIL**

<https://www.fpcgil.it/?home> <http://www.abcdeidritti.it/website/>

MANUALE FONDI CONTRATTUALI IN SANITA'

Questo manuale per la determinazione dei fondi, così come sono stati modificati dal CCNL 2016-2018, vuole essere uno strumento di supporto per la loro trattazione a livello aziendale o di ente.

La trasformazione da tre a due fondi operata dal CCNL, comporta una serie di operazioni nelle quali i valori economici consolidati rappresentano il punto di partenza.

L'ammontare economico dei fondi è dato dal succedersi dei diversi CCNL nel corso degli anni e dalle leggi che ne hanno condizionato il valore economico si pensi, ad esempio, alla riduzione delle quote in rapporto alla riduzione del personale cessato dal servizio.

Questo comporta la necessità di conoscere come nel tempo si sono sviluppati i fondi, se non altro per verificare che gli importi consolidati siano stati correttamente determinati.

Si pensi, a questo proposito, al criterio di calcolo della *semisomma* per determinare la riduzione dei fondi in rapporto al numero delle persone cessate.

In ragione di ciò, mentre la prima parte è dedicata alla costituzione dei fondi come prevista dal nuovo CCNL (con alcuni esempi esemplificativi), la seconda parte è dedicata *all'evoluzione storica*.

Antonio Marchini

CCNL 2016-2018

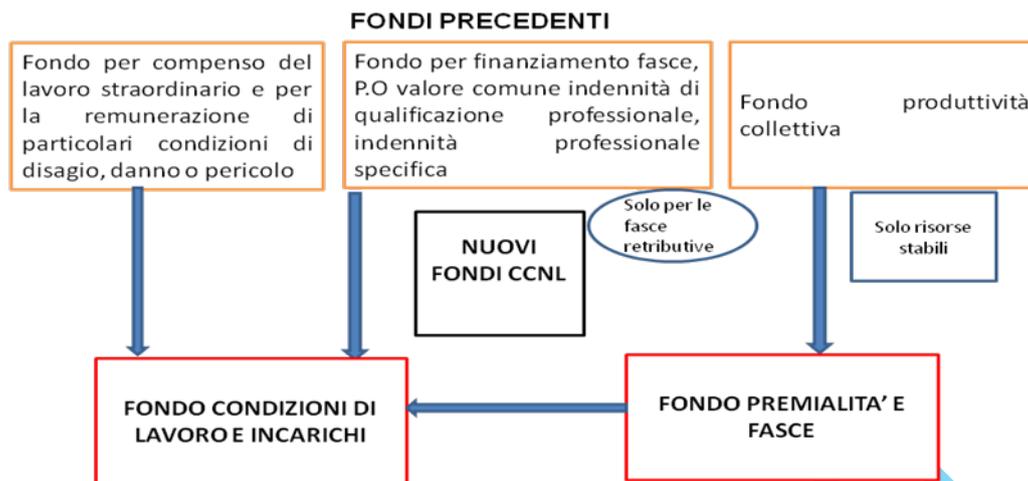
I FONDI

Si passa dai 3 precedenti fondi

- Fondo Straordinario, disagio, pericolo, danno
- Fondo Produttività collettiva e premio e prestazione individuale
- Fondo Fasce, Posizioni Organizzative

a 2 nuovi fondi:

- **art. 80 Fondo condizioni di lavoro e incarichi**
- **art. 81 Fondo premialità e fasce**



FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI: COSA PAGANO

- ▶ Straordinari
- ▶ Condizioni di lavoro
- ▶ Incarichi funzionali e di coordinamento
- ▶ Indennità di qualificazione professionale specifica

FONDO PREMIALITÀ E FASCE: COSA PAGANO

- ▶ Performance organizzativa
- ▶ Performance individuale
- ▶ Nuove fasce retributive
- ▶ Fondo condizioni lavoro e incarichi
- ▶ Welfare integrativo
- ▶ Trattamenti economici accessori

RISORSE DISPONIBILI PER IL SALARIO ACCESSORIO

Superamento della logica del Fondo da utilizzare integralmente su base annua; Il Fondo va relazionato e rapportato a quanto previsto dal seguente dispositivo legislativo:

Vincolo di legge ovvero il dettato Art. 23, 2° comma, Decreto Legislativo n. 75 del 25 maggio 2017 (Decreto Madia). "Nelle more a decorrere dal 1.1.2017 l'ammontare complessivo le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

A decorrere dalla predetta data è abrogato art.1 comma 236 legge 208/15.

Nota congiunta n. 5

Le parti si danno reciprocamente atto che le conclusioni contrattuali raggiunte realizzano un delicato equilibrio fra gli interessi delle parti, in funzione delle disponibilità economiche complessivamente stanziati anche in funzione della necessità di determinare un equilibrio nell'insieme delle conclusioni contrattuali del settore pubblico. Per questo motivo si conviene che qualora i contenuti del Contratto dell'area della Dirigenza Medica e Sanitaria fossero incoerenti con quanto sopra affermato e determinassero significativi scostamenti negli istituti contrattuali comuni e affini, ivi compresi gli effetti di ricaduta sul personale del comparto dell'attività libero professionale intramoenia, esse si incontreranno per armonizzarle con quelle del presente contratto.

PER CUI:

- I due fondi vanno costituiti con le regole e procedure contrattualmente definite;
- La somma dei due fondi va rapportata alla somma dei 3 fondi presenti e individuati nel 2016 se il dato è maggiore la spesa va rapportata alla somma dei fondi 2016 se il dato è minore (o uguale) la spesa segue il suo regolare corso ovviamente con le procedure e regole contrattualmente definite. Si vedano il comma degli art.80 e 81 del CCNL.
- La fase di costituzione rientra nella sfera di competenza della Direzione Aziendale, pur non essendo materia di contrattazione come la verifica del rapporto con il dato 2016.

Deve essere avanzata richiesta di informazione.

Questa operazione di confronto deve essere certificata dall'Organo di controllo interno (Collegio Revisori).

Art. 80 FONDO CONDIZIONE LAVORO E INCARICHI

COSTITUZIONE DEL FONDO

La costituzione del fondo può essere riassunta in tre passaggi successivi:

- 1°) individuazione dell'ammontare del fondo consolidato
- 2°) aumento stabile del fondo
- 3°) aumento variabile del fondo

Il primo passaggio rappresenta il punto da cui partire per la costituzione del fondo ed è dato dal valore consolidato al 31.12.2017 di:

- a) l'intero importo consolidato dell'ex fondo del lavoro straordinario e per particolari condizioni di disagio, pericolo o danno
- b) della quota parte dell'ex fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica, ovvero:
 - b1) l'indennità di funzione destinata ai titolari delle ex posizioni organizzative e di coordinamento
 - b2) le risorse del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 45, commi 1 e 2 CCNL 1995 e CCNL 2001 art. 2, comma 3.
 - B3) le risorse dell'indennità professionale specifica di cui alla tabella C) del CCNL 2006

Tabella c

Profilo	Valore annuo lordo indennità
ausiliario specializzato (ex ausiliario socio sanitario specializzato).	278,89
operatore tecnico coordinatore	483,40
massofisioterapista - massaggiatore	516,46
puericultrice	640,41
infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso	764,36
massofisioterapista - massaggiatore esperto	516,46
puericultrice esperta	640,41
infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso esperto	764,36
infermiere-infermiere pediatrico-assistente sanitario-ostetrica	433,82
tecnico sanitario di radiologia medica	1.239,50
ex operatore professionale dirigente, infermiere- infermiere pediatrico - assistente sanitario - ostetrica;	433,82
tecnico sanitario di radiologia medica.	1.239,50

Il secondo passaggio riguarda l'aumento di 91 euro sul consolidato al 31.12.2017. La base su cui calcolare l'importo complessivo è rappresentata dal numero di personale in servizio alla data del 31.12. 2015e la decorrenza è dal 31.12.2018 e quindi a valere dal 2019.

E' possibile aumentare il fondo a seguito di un aumento dell'organico del personale e/o dei servizi in sede di confronto regionale con le OO.SS, avuto riguardo del tetto di spesa previsto dal D.Lgs 75/2017, con l'eccezione dell'eventuale aumento dell'organico conseguente a processi di stabilizzazione del personale.

Più nel dettaglio le voci che possono essere considerate sono quelle previste dall'art. 39 del CCNL 1999:

- a) da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica concordata in contrattazione integrativa
- b) nel caso in cui l'azienda o l'ente prevedano nella dotazione organica un aumento del personale rispetto a quello preso a base di calcolo per la formazione dei fondi di cui agli artt. 38 e 39, nel finanziare la dotazione organica stessa, dovranno tenere conto delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla corresponsione del trattamento economico complessivo del personale da assumere

E', infine, possibile incrementare il fondo attraverso la RIA, a partire dal 2018, nell'anno successivo alla cessazione dal servizio.

Quindi, dal 2019 in poi il fondo è aumentato dal personale cessato nel corso dell'anno considerando i mesi dalla cessazione dal servizio al 31 dicembre di ogni anno

Il terzo e ultimo passaggio riguarda l'aumento del fondo derivante da risorse variabili di anno in anno, con risorse provenienti dal fondo premialità e incarichi (art. 81).

Chiarimenti

I residui momentaneamente non utilizzati nel "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", di cui all'art. 80 del CCNL 2016/2018 del Comparto Sanità possono essere temporaneamente assegnati, nell'anno di competenza, al "Fondo premialità e fasce" in applicazione dell'art. 81, comma 7, dello stesso CCNL?

L'art 81, comma 7, espressamente dispone che " Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 6 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo, nonché del "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", stanziati a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente".

Naturalmente trattandosi di residui, le relative somme incrementano "una tantum" il predetto Fondo premialità e fasce, limitatamente all'anno in cui vengono sommate.

Pertanto, la disposizione contrattuale di cui all'art.81, comma 7 del nuovo CCNL del comparto Sanità del 21/05/2018, pur essendo stata formulata in modo diverso rispetto al previgente art.30, comma 5, del CCNL del comparto sanità del 19.4.2004, non ha inteso far venir meno la temporaneità (in ragione d'anno) dell'assegnazione dei residui che dunque, anche in applicazione del nuovo CCNL, non si storicizzano mai nel "fondo premialità e fasce".

Incremento fondo art. 80.

L'art. 80, comma 3, lett a) del CCNL, stabilisce che gli importi del fondo condizioni di lavoro e incarichi sono incrementati, su base annua, di un importo pari a Euro 91,00 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015.

Ma cosa si intende si intende per unità di personale?

Un primo chiarimento era già intervenuto con il parere Aran prot. 15354/2018, dove dal calcolo erano stati esclusi il personale in comando, distacco, assegnazione temporanea, utilizzo a tempo parziale e istituti analoghi.

Con un nuovo parere ARAN, 1650/2019 emesso per un Comune ma valevole anche per la Sanità stante che sul punto il CCNL è uguale (tranne la somma), vi si afferma che per unità di personale si devono ricomprendere anche i dipendenti a termine, se presenti alla fine del 2015, quindi sono da considerarsi ai fini dell'incremento del fondo.

Quindi, per fare un esempio:

Azienda con 3.000 dipendenti indeterminato $500 \times 91 = 45.500$

Rapporti di lavoro a termine al 31.12. 2015 $50 \times 91 = 4.550$

Totale del fondo 50.050 euro

ART. 80 FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI COORDINATO CON LE NORME DEI PRECEDENTI CCNL

1. A decorrere dall'anno 2018, è istituito il nuovo "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", finanziato, in prima applicazione dalle risorse indicate al comma 2.

- a) 2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 confluiscono, in un unico importo, nei valori consolidati nell'anno 2017, come certificati dal Collegio dei revisori:
- b) le risorse del precedente "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno";
- c) le seguenti risorse del precedente "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica":

b1) risorse destinate alle indennità di funzione dei titolari di posizione organizzativa e delle funzioni di coordinamento di cui agli artt. 36 del CCNL del 7/4/1999, 11 del CCNL del 20/9/2001 e 49 del CCNL integrativo del 20/9/2001 (Misura dell'indennità di funzione) **(a)** e agli artt. 10 del CCNL del 20/9/2001 (Il biennio), 5 del CCNL integrativo del 20/9/2001 **(b)** e 4 del CCNL del 10/4/2008 (Coordinamento) **(c)**;

(A) Artt. 36 del CCNL del 7/4/1999, 11 del CCNL del 20/9/2001 e 49 del CCNL integrativo del 20/9/2001 (Misura dell'indennità di funzione)

1. Al dipendente cui sia conferito l'incarico per una delle posizioni organizzative di cui agli artt. 20) (Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni) e 21 (Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca – indennità di funzione) del CCNL 7 aprile 1999 compete, oltre al trattamento economico in godimento di cui alla tabella 9 del CCNL 7 aprile 1999 secondo la categoria e livello di appartenenza, alla fascia economica in godimento ed alla retribuzione di risultato, un'indennità di funzione in misura variabile da un minimo di Euro

3.098,74 ad un massimo di Euro 9.296,22 corrisposta su tredici mesi. Il valore complessivo dell'indennità di funzione comprende il rateo di tredicesima.

2. Tale indennità assorbe i compensi per lavoro straordinario.

3. Nel casi in cui per effetto di una diversa organizzazione dell'azienda o ente, la posizione organizzativa venga soppressa ed il dipendente ad essa preposto da almeno tre anni abbia sempre ottenuto valutazioni positive con riferimento ai risultati raggiunti, allo stesso viene attribuita la fascia economica successiva a quella di inquadramento. Qualora abbia già raggiunto l'ultima fascia, allo stesso viene attribuito - a titolo personale - un importo pari all'ultimo incremento di fascia ottenuto.

(b) Art. 5 del CCNL integrativo del 20/9/2001 Indennità di rischio da radiazioni

1. L'indennità di rischio radiologico spettante ai tecnici sanitari di radiologia medica - ai sensi dell'art. 54 del D.P.R. 384 del 1990 (sulla base della Legge 28.03.1968, n. 416, come modificata dalla Legge 27.10.1988 n. 460) e confermata dall'art. 4 del CCNL II biennio parte economica 1996 - 1997 del 27 giugno 1996 - a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto è denominata indennità professionale specifica ed è corrisposta al medesimo personale, per 12 mensilità, nella stessa misura di L. 200.000 mensili lorde.

2. Il valore complessivo degli importi della indennità professionale di cui al comma 1 spettante al personale interessato è trasferito dal fondo di cui all'art. 38, comma 1, al fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999.

3. Al personale diverso dai tecnici sanitari di radiologia medica esposto in modo permanente al rischio radiologico, per tutta la durata del periodo di esposizione, l'indennità continua ad essere corrisposta sotto forma di rischio radiologico nella misura di cui al comma 1. L'ammontare delle indennità corrisposte al personale del presente comma rimane assegnato al fondo dell'art. 38, comma 1 del CCNL 7 aprile 1999.

4. L'accertamento delle condizioni ambientali, che caratterizzano le "zone controllate", deve avvenire ai sensi e con gli organismi e commissioni operanti a tal fine nelle sedi aziendali in base alle vigenti disposizioni. Le visite mediche periodiche del personale esposto al rischio delle radiazioni avvengono con cadenza semestrale.

5. Gli esiti dell'accertamento di cui al comma 4 ai fini della corresponsione dell'indennità sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa integrativa, ai sensi dell'art. 6, comma 1 lettera a) del CCNL 7 aprile 1999.

6. Al personale dei commi 1 e 3, competono 15 giorni di ferie aggiuntive da fruirsi in una unica soluzione.

7. L'indennità di cui ai commi 1 e 3, alla cui corresponsione si provvede con i fondi ivi citati deve essere pagata in concomitanza con lo stipendio, non è cumulabile con l'indennità di cui al D.P.R. 5 maggio 1975, n. 146 e con altre eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso. E', peraltro, cumulabile con l'indennità di profilassi antituberculare confermata dall'art. 44, comma 2, secondo alinea, del CCNL del 1 settembre 1995.

8. La tabella all. n. 6 del CCNL 7 aprile 1999 è sostituita con la tabella F del presente contratto. Sono disapplicati l'art. 54 del D.P.R. 384/1990 e l'art. 4 del CCNL II biennio parte economica 1996 - 1997 del 27 giugno 1996.

(b) art. 10 del CCNL del 20/9/2001 Coordinamento

1. Al fine di dare completa attuazione all'art. 8, commi 4 e 5 e per favorire le modifiche dell'organizzazione del lavoro nonché valorizzare l'autonomia e responsabilità delle professioni ivi indicate è prevista una specifica indennità per coloro cui sia affidata la funzione di coordinamento delle attività dei servizi di assegnazione nonché del personale appartenente allo stesso o ad altro profilo anche di pari categoria ed - ove articolata al suo interno - di pari livello economico, con assunzione di responsabilità del proprio operato. L'indennità di coordinamento si compone di una parte fissa ed una variabile.

2. In prima applicazione l' indennità di funzione di coordinamento - parte fissa - con decorrenza 1 settembre 2001, è corrisposta in via permanente ai collaboratori professionali sanitari - caposala - già appartenenti alla categoria D e con reali funzioni di coordinamento al 31 agosto 2001, nella misura annua lorda di L. 3.000.000 cui si aggiunge la tredicesima mensilità.

3. L'indennità di cui al comma 2 - sempre in prima applicazione - compete in via permanente - nella stessa misura e con la medesima decorrenza anche ai collaboratori professionali sanitari degli altri profili e discipline nonché ai collaboratori professionali - assistenti sociali - già appartenenti alla categoria D, ai quali a tale data le aziende abbiano conferito analogo incarico di coordinamento o, previa verifica, ne riconoscano con atto formale lo svolgimento al 31 agosto 2001. Il presente comma si applica anche ai dipendenti appartenenti al livello economico Ds, ai sensi dell'art. 8, comma 5.

4. Le aziende, in connessione con la complessità dei compiti di coordinamento, possono prevedere in aggiunta alla parte fissa dell'indennità di funzione di coordinamento, una parte variabile, sino ad un massimo di ulteriori L. 3.000.000, finanziabile con le risorse disponibili nel fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999.

5. L'indennità attribuita al personale di cui al comma 2 e 3 è revocabile limitatamente alla parte variabile con il venir meno della funzione o, in caso, di valutazione negativa.

6. L'indennità di coordinamento attribuita al personale dei profili interessati successivamente alla prima applicazione è revocabile in entrambe le componenti con il venir meno della funzione o anche a seguito di valutazione negativa.

7. In prima applicazione del presente contratto, al fine di evitare duplicazione di benefici, l'incarico di coordinamento è affidato di norma al personale già appartenente alla categoria D alla data del presente contratto. E' rimessa alla valutazione aziendale, in base alla propria situazione organizzativa, la possibilità di applicare il comma 1 anche al personale proveniente dalla categoria C cui sia riconosciuto l'espletamento di funzioni di effettivo coordinamento ai sensi dell'art. 8 commi 4 e 5.

8. L'applicazione dei commi 3 e 4 del presente articolo nonché i criteri di valutazione del personale interessato verranno definiti previa concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 9 comma 2 del CCNL 7 aprile 1999. L'utilizzo delle risorse del fondo dell'art. 39 avviene nell'ambito della contrattazione integrativa.

9. Dal 1° settembre 2001, i requisiti per il conferimento dell'indennità di coordinamento saranno previsti dal contratto di cui all'art. 9, comma 4 ultimo periodo del presente contratto.

(c) Art. 4 CCNL del 10/4/2008 Coordinamento

1. Ai sensi di quanto previsto dalla L. n. 43/2006 (relativamente alle funzioni di coordinamento), nonché dall'Accordo Stato-Regioni del 1.8.2007, a far data dall'entrata in vigore del presente contratto, ai fini dell'affidamento dell'incarico di coordinamento di cui all'art. 10 del CCNL 20.9.2001, Il biennio economico, è necessario il possesso del master di primo livello in management o per le funzioni di coordinamento rilasciato dall'Università ai sensi dell'art. 3, comma 8 del regolamento di cui al Decreto del Ministero dell'Università e della ricerca scientifica e tecnologica 3.11.1999, n. 509 e dell'art. 3, comma 9 del regolamento di cui al Decreto del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca del 22.10.2004, n. 270, nonché un'esperienza professionale complessiva nella categoria D, compreso il livello economico Ds, di tre anni.

2. Il certificato di abilitazione alle funzioni direttive nell'assistenza infermieristica, di cui all'art. 6, comma 5 della L. 43/2006, incluso quello rilasciato in base alla pregressa normativa, è valido ai fini dell'affidamento delle funzioni di coordinamento di cui al comma 1.

b2) risorse destinate per la corresponsione del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL 1/9/1995 (Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità) **(D)** e dell' art. 2, comma 3, del CCNL 27/6/1996(Rideterminazione del finanziamento del fondo per la corresponsione del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro) **(E)**;

(D) 1. Le indennità previste dal presente articolo sono denominate di qualificazione professionale. Esse Competono dal 1 dicembre 1995 nelle misure sottoindicate e sono corrisposte per dodici mensilità. Le citate indennità sono, altresì, lorde, mensili, fisse e ricorrenti ed assorbono dalla stessa data, sino a concorrenza, le indennità previste:

- dagli artt. 56 e 57, commi 2, 3 primo capoverso – limitatamente alla quota pensionabile di L.15.000 –, comma 3, ultimo capoverso per intero e comma 4, del D.P.R. 20 maggio 1987, n. 270;
- dall'art. 49, commi 1, 2 e 4 (salvo quanto previsto dall'art. 53 comma 5) e dall'art. 50 del D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384.

(E) 3. Le indennità previste dall'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL del 1.9.1995 sono aumentate di L. 5.000 mensili fisse lorde, a decorrere dal 1.1.1997 .

b3) risorse destinate per la corresponsione dell'indennità professionale specifica di cui alla Tabella C del CCNL del 5/6/2006. (Riportata in fondo)

3. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato:

- a) di un importo, su base annua, pari a Euro 91,00 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019;
- b) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno 2018, in applicazione dell'articolo 39, comma 4 lett. b) e d) **(F)** e comma 8 del CCNL 7/4/1999 **(G)** (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) e c) (Confronto regionale);
- c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità che non saranno più corrisposte al personale cessato dal servizio a partire dal 2018; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.

(F) 4. Il fondo è, altresì, integrato con le seguenti risorse:

- b) a decorrere dal 1 gennaio 1999 da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in contrattazione integrativa;
- d) risorse derivanti dal fondo dell'art. 38, comma 1 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi - anche a parità di organico.

(G) 8. Nel caso in cui l'azienda o l'ente prevedano nella dotazione organica un aumento di personale rispetto a quello preso a base di calcolo per la formazione dei fondi di cui agli artt. 38 e 39, nel finanziare la dotazione organica stessa, dovranno tenere conto delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla corresponsione del trattamento economico complessivo del personale da assumere.

4. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno della quota di risorse trasferita, su base annuale, dal Fondo premialità e fasce, ai sensi dell'art. 81, comma 6, lett.d (Fondo premialità e fasce).

5. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e del Fondo di cui all'art.81 (Fondo premialità e fasce) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. lgs. n. 75/2017. **(H)**

(H) Art. 23. Salario accessorio e sperimentazione. 2. Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, 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, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il

corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

6. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo, al netto delle risorse già destinate agli incarichi di posizione e coordinamento relativi ad annualità precedenti, sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

- a) compensi di lavoro straordinario di cui all'art. 31 (Lavoro straordinario);
- b) indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al Titolo VIII, capo III (Indennità) secondo la disciplina ivi prevista;
- c) indennità d'incarico correlata agli incarichi funzionali di cui all'art. 20, comma 3, (Trattamento economico accessorio degli incarichi) e indennità di coordinamento ad esaurimento di cui all'art.21 (Indennità di coordinamento ad esaurimento) secondo la disciplina ivi stabilita;
- d) valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL 1/9/1995 (Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità) e dell' art.2, comma 3, del CCNL 27/6/1996 (Rideterminazione del finanziamento del fondo per la corresponsione del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro) e indennità professionale specifica di cui alla Tabella C del CCNL del 5/6/2006 nei valori e secondo la disciplina dei previdenti CCNL.

RIEPILOGO DELLE VOCI CHE COSTITUISCONO STABILEMENTE IL FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI

Voci	Decorrenza	Art. 80	Note
Intero valore consolidato dell'ex fondo per i compensi straordinario e condizioni disagio, pericolo e danno, anno 2007	31.12. 2017	Comma 2, lett. A	*
Quota a parte dell'ex fondo fasce retributive, delle P.O, del valore comune dell'indennità di qualificazione professionale specifica anno 2017, formata dalle risorse destinate a: ➤ indennità di funzione dei titolari di posizione organizzativa e delle funzioni di coordinamento ➤ corresponsione del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale, art. 45, comma 1 e 2 CCNL 1995, e art. 2, comma 3 CCNL 2001 ➤ corresponsione dell'indennità specifica di cui alla tabella C CCNL 2006	31. 12 20017	Comma 2, lett. B	*
IMPORTO SU BASE ANNUA 91 EURO per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2015 a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019	31.12.2018	Comma 3, lett. A	
Le risorse saranno determinate in applicazione art. 39, <u>comma 4</u> CCNL 7.4.1999		Comma 3, lett. B	**
Le risorse che saranno determinate in applicazione art. 39, <u>comma 8</u> , CCNL 7.4.1999			**
Retribuzione individuale anzianità (RIA)	1.1.2019	Comma 3, lett. C)	***

Note

* i quattro importi si consolidano in un importo unico al 31.12.2017

** da inserire sulla base di linee di indirizzo regionale dopo confronto con OO.SS art. 6 comma 2

*** vanno considerati i cessati a partire dal 1.1.2018, però l'importo della RIA successivo viene posto, in ragione d'anno, in questo fondo dall'anno successivo alla cessazione, quindi dal 2019. I ratei maturati nel fondo art. 81

COSTITUZIONE DEL FONDO

Punto di partenza

- a) L'ammontare del fondo è rappresentato dal valore consolidato al 31.12. 2017 delle seguenti voci:
 l'intero valore dell'ex fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio di qualità delle prestazioni individuali dell'anno 2017, il quale era composto:
1. dalle risorse consolidate finalizzate alla produttività
 2. dalle quote variabili di provenienza dagli altri fondi ovvero le risorse non spese degli altri due fondi
 3. dalle quote variabili derivanti da fonti legislative

- b) la quota parte dell'ex fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica anno 2017.

Nel fondo confluiscono le quote erogate per le progressioni economiche al 31.12.2017, e anche quelle riferite al personale cessato dal servizio nel corso dell'anno 2017.

Attenzione: per il personale con rapporto di lavoro a part-time è possibile contabilizzare l'intero importo (come se fosse a tempo pieno) ovvero solo la quota effettivamente erogata. Nel primo caso la quota complessiva aumenterà uno o l'altro fondo.

Tutte le somme così determinate costituiscono un unico fondo

Incremento stabile del fondo

Eseguita la prima operazione di partenza, il fondo è consolidato al 31.12.2017 che sarà ulteriormente incrementato dal nuovo valore delle fasce come determinate a seguito degli aumenti contrattuali (art. 76, comma 1).

Per eseguire questa operazione è necessario seguire una procedura:

- a) verificare il numero del personale al 31.12.2017 e l'ammontare delle relative spese fasce, assumendo a riferimento i valori precedenti il triennio 2016-2018
- b) verificare il numero del personale al 31.12.2017 e l'ammontare delle relative spese fasce, compreso il rinnovo contrattuale fino al 31.12. 2018. In questo modo è possibile calcolare, per differenza, l'aumento contrattuale dei primi 3 mesi a cui aggiungere i ratei di 13° mensilità
- c) verificare il numero del personale al 31.12.2017 e l'ammontare delle relative spese fasce, compreso il rinnovo contrattuale fino al 30.4.2018. In questo modo è possibile calcolare, per differenza, l'aumento contrattuale del mese di aprile a cui aggiungere il rateo di 13° mensilità
- d) verificare il numero del personale al 31.12.2017 e l'ammontare delle relative spese fasce, compreso il rinnovo contrattuale fino al 30.5. 2018. In questo modo è possibile calcolare, per differenza, l'aumento contrattuale dal mese di maggio a dicembre, a cui aggiungere i ratei di 13° mensilità.

Il personale, nelle scadenze sopra illustrate, deve essere considerato in servizio a tempo pieno, ad esclusione del personale assente dal servizio per aspettativa senza assegni.

L'importo così determinato va sottratto dall'ex fondo qualificazione e confluirà in quello nuovo di cui stiamo trattando.

Potrebbe accadere che le aziende non abbiano provveduto all'attribuzione di fasce a seguito del personale cessato dal servizio, in questo caso è necessario determinare le cessazioni dal 1° gennaio 2016 al 30 dicembre 2017.

- e) Al 1° gennaio 2019 si determina un ulteriore incremento del fondo derivante dalle quote differenziali per i 4 mesi mancanti per determinare l'importo complessivo da gennaio ad aprile.

La procedura ora illustrata è esemplificata in questo schema:

	date decorrenze degli aumenti contrattuali					
Ratei considerati	31.12.2015	31.12.2017	31.3.2018	30.4.2018	31.5.2018	1.1.2019
Personale con fasce al 31.12.2017	Costo pieno	12	3	1	8	Costo pieno con rivalutazione

- f) Il contratto prevede la possibilità che il fondo in parola sia aumentato da:
- 1) *Da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica, concordata in contrattazione integrativa (CCNL 7.4.1999 art. 39, comma 4, lett. b) e d) (comma 8)*
 - 2) *Nel caso in cui l'azienda o l'ente prevedano nella dotazione organica un aumento del personale rispetto a quello preso a base di calcolo per la formazione dei fondi di cui agli artt. 38 e 39, nel finanziare la dotazione organica stessa, dovranno tenere conto delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla corresponsione del trattamento economico complessivo del personale da assumere. (comma 8)*

L'aumento in parola rappresenta una facoltà ovvero non è automatico in quanto disciplinato da ogni singola Regione, applicando le procedure sindacali previste dall'art. 6, comma 2.

RIEPILOGO DELLE VOCI CHE COSTITUISCONO STABILMENTE PREMIALITA' E FASCE

Voci	Decorrenza	CCNL	Nota
L'intero valore consolidato e dell'ex fondo produttività e premio di qualità delle prestazioni	31.12.2017	Comma 2, lett. B	(*)

individuali 2017			
Quota a parte dell'ex fondo fasce retributive, delle P.O, del valore comune dell'indennità di qualificazione professionale e l'indennità professionale specifica anno 2017, formata dalle risorse destinate a finanziare le fasce retributive	31.12.2017	Comma 2, lett. A	(*)
Di un importo calcolato in rapporto al nuovo valore delle fasce per effetto degli aumenti stipendiali	Secondo le decorrenze previste dal CCNL	Comma 3, lett. A	
Le risorse che saranno determinate in applicazione dell'art. 39, comma 4, CCNL 7.4.1999 (vedi sopra lett. F)	Dal 2019	Comma 3, lett. B	(**)
Le risorse che saranno determinate in applicazione dell'art. 39, comma 8, CCNL 7.4.1999 (vedi sopra lett. F)			

Incremento variabile annuale (RAR risorse aggiuntive regionali)

Il contratto prevede la possibilità che il fondo premialità e fasce sia aumentato di anno in anno con queste voci:

- a) *a decorrere dal 1 gennaio 1998, sulla base del consuntivo 1997, dell'1% - come tetto massimo – del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997, in presenza di avanzi di amministrazione e pareggio di bilancio, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci di previsione annuale ovvero della realizzazione annuale di programmi - correlati ad incrementi quali - quantitativi di attività del personale - concordati tra Regioni e singole aziende ed enti e finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro in termine prestabilito ai sensi delle vigenti disposizioni. (Art. 38, comma 4, lett. B) e comma 5 CCNL 1999, come modificato dall'art. 33 comma 1, CCNL 2004)*
- b) *Le Regioni, ai sensi degli artt. 4 e 13 del d.lgs. n. 502 del 1992, possono favorire l'assunzione e perseguimento - da parte delle aziende ed enti - di obiettivi strategici relativi al consolidamento del processo di riorganizzazione in atto ovvero collegati al reale recupero di margini di produttività, alla cui realizzazione finalizzano l'incremento del fondo di cui al comma 4 dell'1% del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997. Le Regioni possono, altresì, favorire da parte delle aziende ed enti interventi di sviluppo occupazionale o interventi correlati ai processi riorganizzativi anche a seguito di innovazioni tecnologiche da definirsi in sede di contrattazione integrativa, alla realizzazione dei quali finalizzeranno un ulteriore quota di incremento dello stesso fondo pari allo 0,2 % del medesimo monte salari 1999. (Art. 38, comma 4, lett. B) e comma 5 CCNL 1999, come modificato dall'art. 33 comma 1, CCNL 2004)*
- c) *Dal 1 gennaio 2002, sono confermate le risorse aggiuntive pari all'1,2% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 2001 nonché le ulteriori risorse pari allo 0,4% del medesimo monte salari, già messe a disposizione dalle Regioni ai sensi dell'art. 38, comma 5 del CCNL 7 aprile 1999 come integrato dall'art. 4 del CCNL 20 settembre 2001, Il biennio economico 2000 – 2001. Esse sono destinate ai fondi degli artt. 30 e 31, nella misura stabilita dalla contrattazione integrativa anche tenute presenti le modalità di utilizzo già attuate dalla precedente sessione contrattuale, nel caso in cui parte delle risorse siano state assegnate al fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999 per trattamenti economici permanenti. (Art. 33 comma 1, CCNL 2004)*

Gli incrementi variabili derivanti dalle suddette voci, rappresentano una facoltà ovvero non sono un automatismo; si rimanda agli accordi, molto diversificati sia nelle modalità di applicazione che nella loro quantificazione, delle singole regioni.

Si deve, tuttavia, tenere conto che tali risorse possono avere un impatto con il tetto di spesa di cui all'art. 23 del D.Lgs 75/2017.

Ulteriori voci che possono incrementare il fondo anno per anno:

- a) applicazione legge 449/1997 art. 43 (contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, convenzioni, ecc.)
- b) la quota dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 16, commi 4 e 5, del D.L 6.7.2011 n. 98 (*)
- c) le risorse derivanti dall'art. 113 del D.Lgs 50/2016 (**)
- d) le risorse derivanti dall'attuazione degli articoli 10, comma 4, e 12, del DPCM 27.3.2000 (***)
- e) gli importi della RIA relativi al personale cessato dal servizio nell'anno precedente la data di cessazione al 31 dicembre del medesimo anno, in misura pari alle mensilità residue (questa quota viene anche contabilizzata nel fondo dell'art. 80, in ragione d'anno)
- f) eventuali somme residue relative a precedenti anni di tutti i due i fondi art. 80 e 81

(*) 4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 11, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono adottare entro il 31 marzo di ogni anno piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. Detti piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

5. In relazione ai processi di cui al comma 4, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, dall'articolo 12 e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. La restante quota è versata annualmente

dagli enti e dalle amministrazioni dotati di autonomia finanziaria ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato. La disposizione di cui al precedente periodo non si applica agli enti territoriali e agli enti, di competenza regionale o delle provincie autonome di Trento e di Bolzano, del SSN. Le risorse di cui al primo periodo sono utilizzabili solo se a consuntivo è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, dalle amministrazioni interessate, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani di cui al comma 4 e i conseguenti risparmi. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo. Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e i Ministeri la verifica viene effettuata dal Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per il tramite, rispettivamente, dell'UBRRAC e degli uffici centrali di bilancio e dalla Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica.

6. I piani adottati dalle amministrazioni sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative.

(**) Incentivi per funzioni tecniche

Omissis

2. A valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, le amministrazioni aggiudicatrici destinano ad un apposito fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento modulate sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti delle stesse esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di RUP, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti. Tale fondo non è previsto da parte di quelle amministrazioni aggiudicatrici per le quali sono in essere contratti o convenzioni che prevedono modalità diverse per la retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti. Gli enti che costituiscono o si avvalgono di una centrale di committenza possono destinare il fondo o parte di esso ai dipendenti di tale centrale. La disposizione di cui al presente comma si applica agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione. (635) (639)

3. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. L'amministrazione aggiudicatrice o l'ente aggiudicatore stabilisce i criteri e le modalità per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi non conformi alle norme del presente decreto. La corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai predetti dipendenti. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano la quota del fondo di cui al comma 2. Il presente comma non si applica al personale con qualifica dirigenziale.

Omissis

(***) Riduzione liste di attesa.

Comma 4. Al fine di ridurre le liste di attesa, oltre che la partecipazione ai proventi ai sensi dell'art. 12, i contratti aziendali prevedono specifici incentivi di carattere economico per il personale di supporto.

Art. 12. Attività di supporto.

1. L'atto aziendale di cui all'art. 5 deve disciplinare i criteri e le modalità per la ripartizione di una quota dei proventi derivanti dalle tariffe, in conformità ai contratti collettivi nazionali di lavoro, a favore:

- a) del personale del ruolo sanitario, dirigente e non dirigente, che partecipa all'attività libero-professionale quale componente di una équipe o personale di supporto nell'ambito della normale attività di servizio;
- b) del personale della dirigenza sanitaria che opera in regime di esclusività e che, in ragione delle funzioni svolte o della disciplina di appartenenza, non può esercitare l'attività libero-professionale;
- c) del personale che collabora per assicurare l'esercizio dell'attività libero-professionale

ART. 81 FONDO PREMIALITÀ E FASCE COORDINATO CON LE NORME DEI PRECEDENTI CCNL

1. A decorrere dall'anno 2018, è istituito il nuovo "Fondo premialità e fasce", finanziato, in prima applicazione, dalle risorse indicate al comma 2.

2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 confluiscono in un unico importo, nei valori consolidati nell'anno 2017, come certificati dal Collegio dei revisori:

- a) le risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive del precedente Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica;
- b) le risorse stabili del precedente Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali.

3. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato:

- a) di un importo calcolato in rapporto al nuovo valore della fasce attribuite che gravano sul fondo per effetto di quanto previsto dall'art. 76 (Incremento degli stipendi tabellari);
- b) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno 2018, in applicazione dell'articolo 39, comma 4, lett. b) e d) e comma 8 del CCNL 7/4/1999 (Riportati sopra) (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 6, comma 1, lett.) e c) (Confronto regionale);

4. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

- a) delle risorse non consolidate regionali derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 38, comma 4, lett. b) (I) e comma 5 del CCNL del 7/4/1999 (I) (Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) come modificato dall'art. 33, comma 1, del CCNL del 19/4/2004 (L) (Risorse per la contrattazione integrativa), alle condizioni e con i vincoli ivi indicati, con destinazione

alle finalità di cui al comma 6 lettere a) e b), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale ai sensi dell'art.6, comma 1, lett. a) (Confronto regionale);

(I) 4. Il fondo previsto nel comma 3 è denominato "Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali". Esso è, altresì, alimentato, annualmente, in presenza delle relative condizioni:

b) a decorrere dal 1 gennaio 1998, sulla base del consuntivo 1997, dell'1% - come tetto massimo - del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997, in presenza di avanzi di amministrazione e pareggio di bilancio, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci di previsione annuale ovvero della realizzazione annuale di programmi - correlati ad incrementi quali - quantitativi di attività del personale - concordati tra Regioni e singole aziende ed enti e finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro in termine prestabilito ai sensi delle vigenti disposizioni.

5. Le Regioni, ai sensi degli artt. 4 e 13 del d.lgs. n. 502 del 1992, possono favorire l'assunzione e perseguimento - da parte delle aziende ed enti - di obiettivi strategici relativi al consolidamento del processo di riorganizzazione in atto ovvero collegati al reale recupero di margini di produttività, alla cui realizzazione finalizzano l'incremento del fondo di cui al comma 4 dell'1% del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997. Le Regioni possono, altresì, favorire da parte delle aziende ed enti interventi di sviluppo occupazionale o interventi correlati ai processi riorganizzativi anche a seguito di innovazioni tecnologiche da definirsi in sede di contrattazione integrativa, alla realizzazione dei quali finalizzeranno un ulteriore quota di incremento dello stesso fondo pari allo 0,2 % del medesimo monte salari 1997.

(L) 1. Dal 1 gennaio 2002, sono confermate le risorse aggiuntive pari all'1,2% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 2001 nonché le ulteriori risorse pari allo 0,4% del medesimo monte salari, già messe a disposizione dalle Regioni ai sensi dell'art. 38, comma 5 del CCNL 7 aprile 1999 come integrato dall'art. 4 del CCNL 20 settembre 2001, Il biennio economico 2000 - 2001. Esse sono destinate ai fondi degli artt. 30 e 31, nella misura stabilita dalla contrattazione integrativa anche tenute presenti le modalità di utilizzo già attuate dalla precedente sessione contrattuale, nel caso in cui parte delle risorse siano state assegnate al fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999 per trattamenti economici permanenti.

b) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997; ***Si tratta (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività)***

c) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98; **(M)**

(M) 4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 11, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono adottare entro il 31 marzo di ogni anno piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. Detti piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

5. In relazione ai processi di cui al comma 4, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, dall'articolo 12 e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. La restante quota è versata annualmente dagli enti e dalle amministrazioni dotati di autonomia finanziaria ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato. La disposizione di cui al precedente periodo non si applica agli enti territoriali e agli enti, di competenza regionale o delle provincie autonome di Trento e di Bolzano, del SSN. Le risorse di cui al primo periodo sono utilizzabili solo se a consuntivo è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, dalle amministrazioni interessate, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani di cui al comma 4 e i conseguenti risparmi. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo. Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e i Ministeri la verifica viene effettuata dal Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per il tramite, rispettivamente, dell'UBRRAC e degli uffici centrali di bilancio e dalla Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica.

6. I piani adottati dalle amministrazioni sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative.

d) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'articolo dall'art. 113, D. Lgs. n. 50/2016 (***Sono gli incentivi per le funzioni tecniche***) e quelle di cui agli artt. 10, comma 4, e 12 del DPCM del 27.3.2000; ***Si tratta Atto di indirizzo e coordinamento concernente l'attività libero-professionale intramuraria del personale della dirigenza sanitaria del Servizio sanitario nazionale.***

4. Al fine di ridurre le liste di attesa, oltre che la partecipazione ai proventi ai sensi dell'art. 12, i contratti aziendali prevedono specifici incentivi di carattere economico per il personale di supporto.

Art. 12 Attività di supporto.

1. L'atto aziendale di cui all'art. 5 deve disciplinare i criteri e le modalità per la ripartizione di una quota dei proventi derivanti dalle tariffe, in conformità ai contratti collettivi nazionali di lavoro, a favore:

- a) del personale del ruolo sanitario, dirigente e non dirigente, che partecipa all'attività libero-professionale quale componente di una équipe o personale di supporto nell'ambito della normale attività di servizio;
- b) del personale della dirigenza sanitaria che opera in regime di esclusività e che, in ragione delle funzioni svolte o della disciplina di appartenenza, non può esercitare l'attività libero-professionale;
- c) del personale che collabora per assicurare l'esercizio dell'attività libero-professionale
- e) degli importi corrispondenti ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni.

5. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. **(riportato più sopra)**

6. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo - al netto delle somme non utilizzabili, in quanto destinate alla copertura dei differenziali retributivi del personale che abbia conseguito la progressione economica in anni precedenti, nonché al lordo delle medesime somme nuovamente utilizzabili a seguito della cessazione dello stesso personale - sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili;
- d) eventuale trasferimento di risorse, su base annuale, al "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" di cui all'art. 80;
- e) misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art.94 (Welfare integrativo);
- f) trattamenti economici accessori previsti da specifiche disposizioni di legge a valere esclusivamente sulle risorse di cui al comma 4, lett. d).

7. Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 6 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo, nonché del "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", stanziati a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente.

Chiarimenti

La questione posta è se ai fini dell'attribuzione dei premi collegati alla performance organizzativa devono essere considerate anche le risultanze della valutazione della performance individuale (art. 81)

Il quesito rimanda all'interpretazione di disposizioni di legge di cui agli artt. 45, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 (Trattamento economico) e 8 del D.Lgs 150/2009. E, in tal senso, non si rilevano per il momento indicazioni del dipartimento di Funzione Pubblica.

Il CCNL ha solo disposto che sono oggetto di contrattazione integrativa i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e che il fondo premialità e fasce finanzia anche i premi correlati alla performance organizzativa, ma non indica quali sono i criteri per la misurazione e valutazione della performance organizzativa, i quali sono oggetto di valutazione adottati dall'Azienda, così come non regola i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa che sono demandati alla contrattazione integrativa.

Va detto che l'art. 45 del d. lgs.n. 165/200 opera una distinzione tra i trattamenti accessori collegati alla performance individuale e quelli collegati alla performance organizzativa il che, secondo l'ARAN, è ragionevole ritenere che, ai fini dell'attribuzione dei premi di performance organizzativa, possano essere considerate esclusivamente le risultanze della valutazione di performance organizzativa.

Diversamente se si considera anche la valutazione individuale come componente necessaria anche ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa, le due diverse tipologie di premialità, chiaramente distinte dal legislatore, assumerebbero valenze e contenuti, almeno in parte, sovrapponibili.

Stante la delicatezza del tema e in assenza, come detto, di orientamento del Dipartimento, tengo monitorata la questione

Nell'ambito dell'applicazione dell'art. 81, comma 6, del CCNL del 21.5. 2018, ai fini della individuazione delle risorse da destinare ai premi correlati alla performance individuale, quali sono i vincoli contrattuali da rispettare?

Ai sensi dell' art.8, comma 5, del CCNL del comparto sanità del 21.5.2018 sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi contrattuali (lettera a) nonché i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (lettera b).

Orbene, nell'applicazione dell'art. 8, comma 5, lett. b) va sicuramente richiamato quanto previsto dall'art. 84 del medesimo CCNL il quale stabilisce che la contrattazione integrativa destina la parte prevalente (più del 50%) delle seguenti risorse:

a) quelle di cui all'art. 80, comma 4, ovverosia gli importi variabili trasferiti, di anno in anno, dal fondo premialità e fasce al fondo condizioni di lavoro e incarichi così come previsto all'art. 81, comma 6, lett. d);

e

b) quelle di cui all'art. 81, comma 4, con l'esclusione di quelle derivanti da disposizioni di legge. Si fa pertanto riferimento solo alle risorse derivanti dai ratei di RIA di cui alla lett. e) e alle risorse regionali di cui alla lett. a); al finanziamento degli istituti di cui all'art. 81 (lettere dalla a) alla t). Ma almeno il 30% di tali risorse deve essere destinato specificamente ai premi di cui all'art. 81, comma 6, lett. b) che sono quelli correlati alla performance individuale.

Sempre con riferimento all'applicazione dell'art. 8, comma 5, lett. b), in esame, e ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, con particolare riguardo alla performance individuale, si rammenta altresì l'art. 82 il quale attribuisce una maggiorazione del premio individuale (non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi erogati al personale valutato positivamente) al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

TRASFERIMENTI DI RISORSE TRA I DUE FONDI

Il contratto consente di trasferire le risorse dal fondo produttività e fasce (art. 80) quello condizioni di lavoro e incarichi (art. 81), senza che queste si consolidino nel fondo di destinazione.

L'ammontare delle quote trasferibili sono decise in sede di contrattazione integrativa, anno per anno, anche in quote variabili

Non è, invece, possibile trasferire le quote variabili, tranne che quelle eventualmente residue e non spese.

Chiarimenti

Chiarimenti sui fondi. Utilizzo dei residui. I residui momentaneamente non utilizzati nel "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", previsti dall'art. 80 possono essere temporaneamente assegnati, nell'anno di competenza, al "Fondo premialità e fasce" in applicazione dell'art. 81, comma 7?

Il comma 7 dell'art. 81 espressamente prevede che "Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 6 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo, nonché del "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", stanziato a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente".

Naturalmente trattandosi di residui, le relative somme incrementano "una tantum" il predetto Fondo premialità e fasce, limitatamente all'anno in cui vengono sommate.

Quindi, la disposizione contrattuale pur essendo stata formulata in modo diverso rispetto al previgente art.30, comma 5, del CCNL del comparto sanità del 19.4.2004, non ha fatto venir meno la temporaneità (in ragione d'anno) dell'assegnazione dei residui che dunque, anche in applicazione del nuovo CCNL, non si storicizzano mai nel "fondo premialità e fasce".

Negoziato aziendale dei Fondi. I criteri per la ripartizione delle risorse e il loro utilizzo sancite dagli art. 80 e 81 del CCNL 2016/2018, vanno negoziati con cadenza annuale.

ART. 81 FONDO PREMIALITÀ E FASCE - 1° ESEMPIO

Precisazione. Si tratta puramente di elementi indicativi e di ipotesi di lavoro

Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie, comma 5, lettera c) criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche

Principi ed obiettivi. La progressione economica è un istituto che consente il passaggio consequenziale tra le fasce retributive previste dal CCNL. L'istituto in oggetto è finalizzato a:

- valorizzare la professionalità nell'ambito dello specifico profilo di inquadramento mediante il riconoscimento delle competenze maturate durante la carriera lavorativa
- differenziare l'apporto di ciascuna professionalità all'interno dell'organizzazione del lavoro
- garantire un processo di valorizzazione dei profili di tutte le categorie secondo criteri di equità distributiva.

Valorizzazione del personale. Le parti concordano nel ritenere che alla crescita di competenze e capacità richieste a tutto il personale corrispondano adeguati percorsi di riconoscimento della professionalità espressa e dell'apporto individuale.

Pertanto, le parti convengono che si debba procedere ad avviare a selezione i dipendenti di ciascuna posizione economica, assumendo come base di calcolo i dipendenti di ruolo alla data del, ed a riconoscere le progressioni economiche nel limite massimo del%

Troveranno applicazione per dette progressioni i "Criteri generali per la definizione delle procedure di selezione per gli sviluppi economici all'interno delle Aree", allegati

Requisiti per l'accesso alla procedura per la progressione. Il presente..... si applica a tutto il personale dipendente a tempo indeterminato dell'Azienda appartenente all'area Contrattuale del Comparto, partecipano alle selezioni i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- Presenza in servizio, a tempo indeterminato, alle dipendenze dell'Azienda, alla data del; non rilevano ai fini della presenza in servizio la tipologia di assenza non utile per la maturazione dell'anzianità di servizio di cui all'art.12 comma 8 lett. a. del CCNL del 7 aprile 1999
- Anzianità di servizio di.....anni, a tempo indeterminato, maturata presso il servizio Sanitario Nazionale, alla data del
- Assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa, irrogati nel corso del biennio ...

Procedura. Il riconoscimento della progressione economica orizzontale avverrà tramite apposite selezioni da realizzarsi mediante:

- domande del dipendente diretta ad esprimere la volontà di partecipare alla selezione
 - impiego di procedure selettive che valorizzano l'impegno profuso ed i risultati conseguiti
- A tale scopo la U.O..... emetterà apposito bando. Le procedure selettive saranno oggetti di puntuale e completa informazione, con particolare riguardo ai dipendenti non presenti in servizio al momento dell'emissione del bando. Dovranno prevedere modalità di svolgimento che garantiscano imparzialità, trasparenza e assicurano celerità di espletamento. La RSU, potrà verificare che tali principi siano correttamente ed effettivamente attuati, anche mediante confronti con la U.O.....

Criteri di valutazione (Esempi). Le progressioni economiche avvengono in maniera selettiva; la graduatoria sarà formulata d'ufficio dalla S.O. Gestione del Personale, attribuendo un punteggio massimo individuale di 100 punti in base ai seguenti criteri:

- **definire il peso dell'anzianità di servizio, ad esempio:**

>5 a 9 anni 0.75

Da 10 a 14 1.50

Da 15 a 19 2.20

Da 20 a 24 3.00

Oltre 3.75

Definire il peso della scheda di valutazione (da contrattare nel contenuto). Ad esempio, un'articolazione di punteggio su tre livelli:

→ 1° livello: buono punti 1,00

→ 2° livello: sufficiente punti 0,50

→ 3° livello: insufficiente punti 0

La sommatoria complessiva dei punteggi realizzati per ciascun item determina il peso attribuito alla valutazione ai fini della formulazione della graduatoria.

Il raggiungimento del punteggio minimo complessivo di 1,50 nella scheda di valutazione è da considerarsi presupposto essenziale per il conseguente inserimento in graduatoria.

Definire la figura del valutatore, per il personale amministrativo e per il personale sanitario, tecnico e addetto all'assistenza

Sulla scorta della somma dei punteggi riconosciuti per i titoli e conseguiti con la scheda di valutazione, viene formulata una unica graduatoria finale aziendale che, una volta approvata, viene pubblicata sul sito aziendale.

Le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di trenta giorni o frazioni superiori a quindici giorni

In caso di parità di punteggio le graduatorie saranno formulate, considerando, nell'ordine, i seguenti tre criteri:

- maggiore anzianità permanenza nella fascia in essere acquisita con progressione orizzontale:
- maggiore anzianità di servizio presso l'Azienda
- maggiore età anagrafica

- **Titoli culturali, ad esempio**

Titolo di studio massimo, punti.....

Diploma laurea specialistica vecchio ordinamento, punti....

Diploma di laurea triennale, punti (più alto)

Diploma di scuola media superiore, punti... (più basso)

Master di 1° livello, punti.....Master di 2° livello, punti.... (più alto)

Specializzazione, punti....

Abilitazione specifica all'esercizio specifica all'esercizio di attività professionali punti....

- **Personale sanitario con obbligo ECM, massimo punti....**

Corsi di formazione attinenti il profilo professionale di appartenenza e le mansioni ricoperte, punti..

Aggiornamento professionale di breve durata (partecipazione a convegni, congressi, seminari, ecc., finalizzato alla conoscenza di tematiche specifiche inerenti al profilo di appartenenza, punti...

Partecipazione a corsi di formazione finalizzati alla conoscenza delle regole, dei diritti, delle responsabilità in ambito lavorativo, punti....

Corsi di carattere regionale, anche specialistico, punti....

Docenze, anche occasionali, punti...

Pubblicazioni attinenti al profilo professionale di appartenenza e l'area di operatività, punti...

- **Restante personale senza obblighi ECM, massimo punti....**

Corsi di formazione, anche di alta formazione o post lauream, attinenti al profilo professionale di appartenenza e alle mansioni ricoperte, punti...

partecipazione a convegni, congressi, seminari, ecc., finalizzato alla conoscenza di tematiche specifiche inerenti al profilo di appartenenza, punti....

Docenze, anche occasionali, punti...

Pubblicazioni attinenti al profilo professionale di appartenenza e l'area di operatività, punti...

Partecipazione a corsi di formazione finalizzati alla conoscenza delle regole, dei diritti, delle responsabilità in ambito lavorativo, punti....

Corsi di carattere regionale, anche specialistico, punti....

- **Esperienze lavorative qualificanti, massimo punti...**

Funzioni di coordinamento o incarichi specifici

Esercizio di mansioni superiori riconosciute, punti...

Finanziamento attribuzione progressioni economiche orizzontali. Si richiamano le disposizioni che regolano le progressioni economiche nelle fasce per il Comparto:

- L'art. 8, comma 5, lett. C) del CCNL 2016/2018
- L'art. 81 del CCNL 2016/2018
- L'art. 35 del CCNL 7/4/1999
- L'art. 3 del CCNL 10/4/2008

ART. 82 DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Precisazione. Si tratta puramente di elementi indicativi e di ipotesi di lavoro.

Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie, comma 5, lettera l) b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.
--

La valutazione è un processo continuo nella vita delle persone e delle organizzazioni. Questa va intesa come strumento di reale crescita professionale, di sviluppo costante delle competenze di ciascun operatore e come chiave di incontro tra l'efficace produzione di servizi e il riconoscimento del valore di ciascun operatore.

Obiettivi. Nella contrattazione si dovrà anzitutto definire con chiarezza quali sono gli obiettivi e le finalità che si intendono conseguire.

In termini generali si può affermare che il sistema generale di misurazione e valutazione, è quello di favorire il miglioramento continuo del contributo che ciascuno, sia che si tratti di centri di responsabilità, di setting assistenziale o di singolo individuo apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Azienda e alla soddisfazione dei bisogni.

Il processo di misurazione e valutazione è da considerarsi, prima di tutto, deve essere inteso come "conoscenza" del sistema e, quindi, premessa per una corretta gestione del personale.

L'obiettivo della valutazione non deve essere quello "differenziare" (indipendentemente dalle differenze realmente esistenti), ma "rilevare le differenze esistenti", al fine attribuire i premi correlati alle performance, ma anche di risolvere le criticità, sia a livello di struttura che di singolo operatore, promuovendo una crescita complessiva dell'intero sistema, anche attraverso una formazione mirata.

Gli obiettivi devono essere:

- specifici e misurabili in termini concreti e chiari
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno
- correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili
- tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi
- trasparenza dei criteri e dei risultati;
- informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione e il contraddittorio;
- diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dei soggetti che, in prima istanza, effettuano la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica competente è chiamato a pronunciarsi.

La performance si distingue in:

-organizzativa, che riguarda l'operato dell'Azienda nel suo complesso e nelle sue articolazioni organizzative;

-individuale, che si riferisce al contributo dato dal singolo al raggiungimento degli obiettivi generali.

È necessario, utilizzando gli strumenti delle relazioni sindacali, ivi compreso l'organismo per l'innovazione, che gli ambiti organizzativi e individuali, siano "negoziati" in anticipo.

In ambito organizzativo potrebbero riguardare:

- l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità

In ambito individuale potrebbero riguardare:

- il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali e organizzativi.

Principi della valutazione. Il Sistema dovrebbe/potrebbe ispirarsi ai seguenti principi:

- trasparenza dei criteri utilizzati per misurare la performance organizzativa/collettiva ed individuale;
- partecipazione attiva di tutto il personale nella definizione degli obiettivi relativi alla performance organizzativa/collettiva;
- informazione adeguata e partecipazione del valutato nella valutazione con il ricorso al metodo del contraddittorio;
- diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che effettua, o concorre ad effettuare, la valutazione;
- previsione, per tutti i valutati, di una seconda istanza di valutazione

Ciò potrebbe essere determinato in fasi:

1. definizione e assegnazione degli obiettivi,
2. misurazione dei risultati ottenuti, valutazione delle attività svolte e delle capacità possedute

Si potrebbero prevedere una serie di riunioni con l'equipe per:

- Illustrazione degli obiettivi
- Illustrazione dei risultati attesi e degli indicatori
- Illustrazione delle modalità di attuazione
- Definizione della scheda di budget
- Verifica a mezzo percorso
- Conclusione del processo.

A conclusione delle riunioni deve essere redatto verbale con elenco e firme dei partecipanti da allegare alla documentazione finale del processo di budget.

I criteri di valorizzazione del contributo individuale sono quelli stabiliti nelle schede di valutazione differenziate per qualifica.

Il modello di riferimento del sistema di valutazione. Il sistema di apprezzamento delle performance è imperniato sulle seguenti variabili:

- a. grado di raggiungimento degli obiettivi;
- b. competenze.

La valutazione dei risultati dell'attività si realizza pertanto secondo le seguenti dimensioni base:

- il risultato (ovvero cosa è stato ottenuto a livello di singola struttura);
- il comportamento organizzativo (ovvero come i risultati sono stati ottenuti).

Nella valutazione complessiva dell'attività del dipendente, il sistema è articolato in relazione alla diversa tipologia di funzione esaminata e prevede che le dimensioni base individuate assumano la seguente articolazione e i seguenti valori (il punteggio massimo raggiungibile sarà comunque pari a 100):

- Componente Punteggio Qualità della prestazione 80/100
 - Grado di raggiungimento dei risultati correlati agli obiettivi * 20/100
 - TOTALE 100

Qualità della performance individuale. La valutazione della performance individuale potrebbe essere definita sulla base dei seguenti fattori di valutazione, come da modelli di scheda di valutazione:

Cat. A

Professionalità

- Capacità di svolgere i lavori assegnati con cura, precisione, autonomia e rispetto dei tempi.

Orientamento all'utenza

- Cortesia, disponibilità e sollecitudine nei confronti dei colleghi e degli utenti.

Flessibilità e polivalenza

- Adattamento e disponibilità a lavorare con persone diverse su attività non abituali e in orari flessibili.

Cat. B-Bs

Professionalità

- Capacità di svolgere le proprie attività nell'ambito dei compiti assegnati e di adeguarsi ai cambiamenti tecnologici e organizzativi. Disponibilità a partecipare a processi di lavoro innovativi o suppletivi.

Iniziativa ed autonomia

- Capacità di rispettare le priorità indicate dimostrando costanza e precisione nel raggiungimento degli obiettivi.

- Capacità di attivare soluzioni migliorative finalizzate allo svolgimento della propria attività e di operare in autonomia rispetto ai compiti assegnati.

Orientamento all'utenza

- Capacità di porsi nei confronti degli utenti in modo chiaro, corretto e collaborativo dimostrando cortesia, disponibilità e sollecitudine nei confronti dei colleghi e degli utenti.

Flessibilità e polivalenza

- Adattamento e disponibilità a lavorare con persone diverse su attività non abituali e in orari flessibili.

Cat. C

Professionalità

- Capacità di programmare e controllare le proprie attività orientandole al raggiungimento degli obiettivi fissati, e capacità di adeguarsi ai cambiamenti tecnologici, normativi e organizzativi.

Iniziativa ed autonomia

- Capacità di tradurre gli obiettivi fissati in azioni operative concrete anche a fronte di difficoltà ambientali e tecniche; di impegnarsi con costanza e precisione nel conseguimento dei risultati attesi, anche in una prospettiva di miglioramento finalizzato a favorire l'utenza interna ed esterna.
- Capacità di proporre soluzioni innovative e di operare in autonomia rispetto ai compiti assegnati.

Orientamento all'utenza

- Capacità di porsi nei confronti degli utenti in modo chiaro, corretto e collaborativo dimostrando cortesia, disponibilità e sollecitudine nel gestire i rapporti con il cliente interno ed esterno.

Flessibilità e polivalenza

- Adattamento e disponibilità a lavorare con persone diverse su attività non abituali e in orari flessibili.

Cat. D-Ds

Professionalità

- Capacità di pianificare, programmare e controllare le attività proprie e dei propri collaboratori orientandole al raggiungimento degli obiettivi fissati. Capacità di adeguarsi rapidamente ai cambiamenti tecnologici, normativi e organizzativi.

Iniziativa ed autonomia

- Capacità di tradurre gli obiettivi fissati in azioni operative concrete anche a fronte di difficoltà organizzative, ambientali e tecniche; di impegnarsi con costanza e precisione orientando le energie proprie ed altrui al conseguimento dei risultati attesi, anche in una prospettiva di miglioramento finalizzato a favorire l'utenza interne ed esterna.

- Capacità di proporre soluzioni originali e di elaborare metodi e tecniche innovative nell'affrontare problemi anche complessi. Capacità di operare in autonomia nell'ambito di indirizzi definiti.

Orientamento all'utenza

- Capacità di porsi nei confronti degli utenti in modo chiaro, corretto e collaborativo instaurando buoni rapporti relazionali.

- Cortesia, disponibilità e sollecitudine nel gestire i rapporti con il cliente interno ed esterno.

Flessibilità e polivalenza

- Adattamento e disponibilità a lavorare con persone diverse su attività non abituali e in orari flessibili.

Ai fattori di valutazione vengono applicati i seguenti parametri:

- Livello base
- Livello medio
- Livello alto

Il punteggio da attribuire alla variabile performance individuale è dato dalla somma dei punteggi ottenuti da ciascun dipendente per ciascuno dei fattori individuati.

Per quanto riguarda il personale del comparto con incarico di responsabile di Posizione

Per le diverse categorie del personale la quota massima individuale attribuibile per il fondo di produttività sarà così determinata:

Calcolo coefficiente per singola categoria

Cat. A – = 100

Cat. B – stipendio base iniziale cat. A: 100 = stipendio base iniziale cat. B: x

Cat. Bs – stipendio base iniziale cat. A: 100 = stipendio base iniziale cat. Bs: x

Cat. C – stipendio base iniziale cat. A: 100 = stipendio base iniziale cat. C : x

Cat. D – stipendio base iniziale cat. A: 100 = stipendio base iniziale cat. D: x

Cat. Ds – stipendio base iniziale cat. A: 100 = stipendio base iniziale cat. Ds: x

I coefficienti così ricavati per ciascuna categoria vengono moltiplicati per il totale delle figure professionali previste per ogni singola categoria.

La somma dei valori così ottenuti darà il totale dei coefficienti.

Valore Punto = Fondo: totale coefficienti

Quota attribuibile = Valore Punto x Coefficiente Singola Categoria

Il grado di raggiungimento degli obiettivi

Negli obiettivi sono indicati:

- il soggetto responsabile
- gli indicatori di risultato
- gli elementi di verifica dei risultati raggiunti
- l'eventuale raggiungimento parziale del risultato
- il peso del singolo obiettivo in ragione del valore complessivo degli obiettivi per dirigente (ai singoli obiettivi in sede di negoziazione viene attribuito un peso relativo).

Il grado di raggiungimento degli obiettivi viene misurato utilizzando appositi indicatori.

I valori assunti da tali indicatori, di anno in anno, costituiranno il riferimento per la valutazione delle performance realizzate dalle singole strutture organizzative.

Gli obiettivi possono avere indicatori di risultato differenziati, tali da prefigurare le tre categorie di riferimento per il processo di valutazione:

- obiettivo pienamente raggiunto
- obiettivo parzialmente raggiunto
- obiettivo non raggiunto

Queste tre categorie non sono necessariamente presenti per tutti gli obiettivi, potendone sussistere alcuni per i quali il raggiungimento parziale non può essere definito.

Modalità attuative. Si potrebbe concordare con la direzione strategica erogare in forma di acconto dell'..... della quota spettante sia della produttività collettiva che della retribuzione del risultato. A seguito di valutazione finale positiva si erogherà la quota restante del 20 % (??) in forma di conguaglio.

A conclusione del lavoro di valutazione e di determinazione delle performance si provvederà a calcolare l'importo della retribuzione di risultato e di produttività collettiva spettante a ciascun dipendente e ad effettuare l'eventuale conguaglio con quanto liquidato in forma di anticipazione.

Le assenze dal lavoro

L'accordo aziendale deve contenere la puntuale individuazione delle assenze che non danno luogo all'incentivo, nonché la previsione che la parte non attribuita a causa delle assenze, viene attribuita al restante personale.

Ipotesi di scheda di valutazione annuale. La valutazione annuale dei dipendenti avviene tramite una scheda di valutazione, i cui contenuti sono puramente indicativi e, almeno in parte, derivano dalle "declaratorie" previste più sopra per le categorie, si compone di tre sezioni:

1. I Sezione: Obiettivi di performance organizzativa
2. II Sezione: Contributi individuali
3. III Sezione: Piano di miglioramento

La sezione I è costituita da due parti di cui la prima finalizzata ad evidenziare il grado di raggiungimento degli obiettivi complessivamente assegnati, in sede di negoziazione di budget, alla struttura cui afferisce il soggetto valutato.

La media ponderata della percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati, è determinata dalla U.O. Programmazione, Controllo e Sistema Informativo mediante l'utilizzo indicatori chiari e misurabili.

La seconda parte è finalizzata alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali, ove il valutatore di prima istanza abbia assegnato al dipendente obiettivi specifici.

Viceversa, qualora non siano stati assegnati al dipendente obiettivi specifici, lo stesso concorre alla realizzazione degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza, e la parte della scheda dedicata alla valutazione degli obiettivi individuali non dovrà essere compilata.

La Sezione II prevede la valutazione in 8 competenze distinte per Dirigenti/incarichi e per il restante personale del Comparto:

Dirigenti/ Incarichi	Altro personale
1) Capacità decisionale	1) Efficienza nell'eseguire le proprie attività
2) Programmazione e controllo	2) Efficacia della prestazione
3) Sensibilità economica	3) Osservanza delle procedure-protocolli
4) Collaborazione con colleghi ed utenti	4) Collaborazione e comunicazione nei confronti di utenti e ruoli sovraordinati
5) Gestione e sviluppo delle risorse umane	5) Gestione delle situazioni di emergenza
6) Gestione/Promozione dell'innovazione e sviluppo professionale	6) Sviluppo professionale ed orientamento all'innovazione
7) Senso di appartenenza	7) Senso di appartenenza
8) Qualità del contributo professionale	8) Capacità di adattamento, disponibilità e relazione con i colleghi

Le competenze di cui sopra, espresse dal valutato nel corso dell'anno, sono valutate secondo una scala compresa tra 1 e 5 come riportato di seguito:

Valutazione	Livello	significato
1	scarso	Descrive un livello di contributo inferiore rispetto all'atteso
2	minimo	Descrive un livello di contributo accettabile, che presenta tuttavia significativi margini di miglioramento
3	buono	Descrive un livello di contributo pienamente corrispondente all'atteso
4	ottimo	Descrive un livello di contributo di qualità ottima e costante nel tempo
5	eccellente	Descrive un contributo ritenuto eccezionale, costante nel

Il valutatore deve, in ogni caso, esplicitare le motivazioni che hanno dato luogo alla valutazione di ogni competenza e, comunque, motivare in maniera dettagliata quando la valutazione assegnata è inferiore alla media (valutazione scarsa o minima) o superiore alla media (valutazione ottima o eccellente).

La valutazione complessiva della Sezione II è data dalla somma delle valutazioni attribuite ai singoli item di valutazione, da un minimo di 8 a un massimo di 40.

La Sezione III richiede di elencare le principali aree di miglioramento del valutato in termini di competenze individuali.

È in particolare richiesto di indicare obiettivi di miglioramento.

Pesatura delle due sezioni. Il raggiungimento degli obiettivi di performance e la valutazione delle competenze individuali concorrono al raggiungimento della quota di risultato secondo pesi definiti sulla base della posizione di responsabilità gestionale ricoperta dal valutato

I sistemi di pesatura, solitamente espressi in punteggi ma anche in percentuali, possono essere diversi e differenziati.

Essi devono essere realistici, trasparenti, misurabili ed eventualmente modificabili in corso d'opera.

A puro titolo di esempio i criteri generali su cui attivare la valutazione andrebbero a loro volta suddivisi in fattori che permettono una migliore descrizione dei criteri stessi.

Tali criteri si possono, indicativamente, ricondurre ai seguenti titoli:

- Impegno
- Capacità
- Arricchimento professionale

Per ognuno dei «macro titoli», andrebbero individuati i fattori di valutazione, il cui numero può variare, ad esempio:

Comportamento atto a stabilire una relazione positiva con utenti/cittadini

- Flessibilità/Adattabilità operativa
- Assunzione delle responsabilità connesse alle proprie attività
- Comportamento di fronte a situazioni nuove o imprevisti
- Acquisizione e applicazione di nuove conoscenze/competenze a seguito di partecipazione a eventi formativi
- Grado di propensione all'aggiornamento e arricchimento professionale

Il numero complessivo dei fattori, possono essere classificati, sempre ad es. in cinque gradi di valutazione:

- Insufficiente rispetto alle attese: crediti 1
- Migliorabile rispetto alle attese: crediti 2
- Accettabile rispetto alle attese: crediti 3
- Conforme alle attese: crediti 4
- Superiore alle attese: crediti 5

Attraverso l'analisi dei fattori di valutazione- poniamo 20, per ogni fattore, in base al grado di valutazione, verrà dato un credito tra 1 e 5; successivamente si arriverà al conteggio della somma dei crediti che porterà ad un valore numerico compreso tra un valore minimo di 20 (crediti 1 moltiplicati per i 20 fattori di valutazione presi in esame) e un massimo di 100 (crediti 5 moltiplicati per i 20 fattori di valutazione presi in esame).

• Con un ultimo passaggio, attraverso una griglia di assegnazione dei punteggi, sotto descritta, sarebbe possibile, partendo dal totale complessivo dei crediti raggiunti, inserire in 5 classi di punteggio, la valutazione dei singoli operatori dove il punteggio minimo corrisponderà a 1 e quello massimo a 5.

• Il numero complessivo dei fattori, possono essere classificati, sempre ad es. in cinque gradi di valutazione:

- Insufficiente rispetto alle attese: crediti 1
- Migliorabile rispetto alle attese: crediti 2
- Accettabile rispetto alle attese: crediti 3
- Conforme alle attese: crediti 4
- Superiore alle attese: crediti 5

Attraverso l'analisi dei fattori di valutazione- poniamo 20, per ogni fattore, in base al grado di valutazione, verrà dato un credito tra 1 e 5; successivamente si arriverà al conteggio della somma dei crediti che porterà ad un valore numerico compreso tra un valore minimo di 20 (crediti 1 moltiplicati per i 20 fattori di valutazione presi in esame) e un massimo di 100 (crediti 5 moltiplicati per i 20 fattori di valutazione presi in esame).

Con un ultimo passaggio, attraverso una griglia di assegnazione dei punteggi, sotto descritta, sarebbe possibile, partendo dal totale complessivo dei crediti raggiunti, inserire in 5 classi di punteggio, la valutazione dei singoli operatori dove il punteggio minimo corrisponderà a 1 e quello massimo a 5.

Griglia di assegnazione dei punteggi (partendo dal totale complessivo dei crediti

Da 20 a 38 crediti	Da 39 a 53 crediti	Da 54 a 65 crediti	Da 56 a 89 crediti	Da 90 a 100 crediti
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------------------

Punti 1	Punti 2	Punti 3	Punti 4	Punti 5
---------	---------	---------	---------	---------

Sarà considerata positiva la valutazione che avrà totalizzato un minimo di 39 crediti. Quelli che avranno totalizzato quota da 90 a 100, potrebbero essere fra gli assegnatari del 30%.

Ipotesi scheda individuale

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE ANNUALE		ANNO
UNITA' OPERATIVA:		
VALUTATO :		
PROFILO E DISCIPLINA/QUALIFICA VALUTATORE:		
SUPPORTATO DA:		
IN QUALITÀ DI: (COORDINATORE, DIRIGENTE RESPONSABILE DI.....)		
PERIODO VALUTATO:	DAL	AL
DATA DI EFFETTUAZIONE DEL COLLOQUIO INTERMEDIO E FIRMA DEL VALUTATO		

A AREA DELLA COLLABORAZIONE GIUDIZIO (1-5)

- | | | | | | |
|---------|---|---|---|---|---|
| 1. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

MOTIVAZIONE DEGLI SCOSTAMENTI DAL GIUDIZIO MEDIO DI RIFERIMENTO:

B AREA DELLA COMUNICAZIONE GIUDIZIO (1-5)

- | | | | | | |
|---------|---|---|---|---|---|
| 1. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

MOTIVAZIONE DEGLI SCOSTAMENTI DAL GIUDIZIO MEDIO DI RIFERIMENTO:

C AREA DELLA QUALITÀ EROGATA GIUDIZIO (1-5)

- | | | | | | |
|---------|---|---|---|---|---|
| 1. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

MOTIVAZIONE DEGLI SCOSTAMENTI DAL GIUDIZIO MEDIO DI RIFERIMENTO:

- la finalizzazione, qualora non definita dai CCNL, deve essere obbligatoriamente oggetto di accordo integrativo aziendale
- i residui a consuntivo dei fondi per il trattamento accessorio e del fondo per le fasce retributive, ai sensi dell'art. 30, comma 5, del CCNL 19/4/2004 (1), devono essere temporaneamente utilizzati nel fondo per la produttività collettiva del medesimo anno ed essere riassegnati dall'anno successivo al fondo originario
- se in azienda sussistono le condizioni (potrebbero non verificarsi) occorre dare attuazione alla previsione contrattuale di cui all'art. 39, comma 4, lettera D) del CCNL 7/4/1999 (2) di trasferire in via definitiva dal fondo per il lavoro straordinario per le remunerazione di particolari condizioni di disagio pericolo o danno al fondo delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica
- nel caso in cui l'azienda preveda nella dotazione organica un aumento di personale rispetto a quello preso a base di calcolo per la costituzione dei fondi, dovrà tenere conto delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri, e ciò subordinatamente all'autorizzazione regionale ai sensi dell'art. 7, comma 1, lettera D) del CCNL 7/4/2004 (3)
- nel caso di una stabile riduzione della dotazione organica del personale, l'utilizzazione a produttività di una parte dei minori oneri è subordinata all'autorizzazione regionale ai sensi dell'art. 7, comma 1, lettera C del CCNL 7/4/2004 (4)
- i residui di ciascun anno non utilizzati in azienda per le posizioni organizzative sono restituiti ai rispetti fondi ed utilizzati all'interno dei normali residui ai sensi dell'art. 39, comma 6, del CCNL 7/4/1999 (5)
- in caso di temporanea insufficienza del fondo per il trattamento accessorio per il lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni disagio, pericolo o danno, possono essere, temporaneamente, utilizzati i residui di altri fondi, atteso che l'incidenza di costo, ai fini degli oneri contributivi e fiscali, è lo stesso o inferiore qualora il residuo provenga dal fondo per le fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica
- qualora si verificasse una temporanea insufficienza del fondo delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica (Vedi tabella), possono essere utilizzate quote dello stesso fondo di anni successivi, e ciò al fine di non creare incrementi di oneri contributivi a carico ente.

1) Biennio 2002-2003 (art. 30 CCNL del 19/04/2004) Comma 5.

E' confermata la regola che, ove a consuntivo i fondi degli artt. 29 (Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno) e 31 (Fondo per il finanziamento delle fasce retribuite, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica) non risultino momentaneamente del tutto utilizzati, le relative risorse sono temporaneamente assegnate al fondo di cui al presente articolo per l'attuazione delle sue finalità. Tali risorse sono riassegnate ai fondi di pertinenza dal gennaio dell'anno successivo e, pertanto, non si storicizzano nel fondo della produttività.

2) Biennio 1998-1999 (art. 39 CCNL del 07/04/1999)

1. Per il finanziamento delle fasce retributive ...omissis **Nota** Il riferimento "all'art. 30, comma 1, lett. b) (Trattamento economico stipendiale di prima applicazione) CCNL del 07/04/1999" è superato dai successivi CCNL. , dell'indennità di funzione legata alle posizioni organizzative di cui agli artt. 20 (Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni), 21) (Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca-indennità di funzione) e 36 (Misura dell'indennità di funzione), della voce retributiva di cui alla tabella allegato 9, penultima colonna (parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 30, comma 1 lett. a) (Trattamento economico stipendiale di prima applicazione) del CCNL 7 aprile 1999, nonché dell'indennità professionale specifica indicata nella tabella, di cui all'Allegato 4 della presente raccolta, le aziende ed enti provvedono alla formazione di un fondo costituito - a decorrere dall'1 gennaio 1998:

- dall'insieme dei valori economici annualmente attribuiti a tutto il personale in servizio alla stessa data, calcolati come differenza tra il valore di fascia attribuito in base alla tabella allegato 7 di primo inquadramento (colonna D) e lo stipendio tabellare iniziale di cui alla tabella allegato 4, colonna terza, del CCNL 7 aprile 1999;
- dal valore delle indennità di cui all'art. 30, comma 5 (Trattamento economico stipendiale di prima applicazione) del CCNL 7 aprile 1999 e alla tabella di cui all'Allegato 4 della presente raccolta.

2. Rimangono attribuiti al fondo i medesimi importi relativi al personale comunque cessato dal servizio dall'1.1.1998, ivi compresi quelli di cui agli artt. 30, comma 6 (Trattamento economico stipendiale di prima applicazione) e 31, comma 8 (Norme transitorie e finali dell'inquadramento economico) e 36, comma 3 (Misura dell'indennità di funzione) del CCNL 7 aprile 1999.

3. Il fondo del comma 1 sostituisce e riassorbe quello previsto dall'art. 43, comma 2, punto 3 (Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio) del CCNL del 1° settembre 1995, come integrato dal CCNL del 27 giugno 1996.

4. Il fondo è, altresì, integrato con le seguenti risorse:

a) a decorrere da data non anteriore al 1° luglio 1999 da una quota minima del 10 % elevabile fino al 15% del fondo della produttività collettiva di cui all'art. 38, comma 3;

- b) a decorrere dal 1° gennaio 1999 da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in contrattazione integrativa;
- c) a decorrere dal 31 dicembre 1999 da una quota pari allo 0, 81 % del monte salari annuo calcolato con riferimento al 1997, al netto degli oneri riflessi;
- d) risorse derivanti dal fondo dell'art. 38, comma 1 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi - anche a parità di organico.

Omissis

3) CCNL 7/4/2004 Art. 7 - Coordinamento Regionale

Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle aziende ed enti nel rispetto dell'art. 40 del d.lgs. 165 del 2001, le Regioni possono emanare linee generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa, previa informazione preventiva alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, nelle seguenti materie relative:

(Omissis)

d) alla modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa (art. 39, comma 8 del CCNL 7 aprile 1999, confermato dall'art. 31, comma 8 del presente contratto).

c) alle metodologie di utilizzo da parte delle aziende ed enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale (art. 39, comma 4, lett. b) del CCNL 7 aprile 1999 ora art.31, comma 2, lett. a)

4) Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica Biennio 1998-1999 (art. 39 CCNL del 07/04/1999)

Comma 6. Al verificarsi dell'ipotesi prevista dall'art. 36, comma 3 (Misura dell'indennità di funzione), le risorse attinenti alle competenze accessorie riassorbite all'atto dell'incarico relative al fondo di cui all'art. 38 sono riassegnate al medesimo.

Quadro normativo e regolamentare – disposizioni legislative.

D.Lgs. n. 165/2001, con la previsione all'art. 6 – bis, la quale consente alle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del medesimo decreto, di acquistare sul mercato i servizi, previsti all'interno della propria organizzazione, a condizione di ottenere conseguenti economie di gestione. La dicitura usata dal legislatore è ampia, essa fa riferimento sia a processi di esternalizzazione dei servizi, ma anche a procedure meno stabili e forti quali l'appalto. Con particolare riferimento alla spesa per il personale, il secondo comma del citato articolo stabilisce che gli enti che decidono di gestire alcuni servizi non più all'interno della propria organizzazione, bensì all'esterno, debbano conseguentemente provvedere al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione.

D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni nella legge n. 133/2008, che prevede in particolare all'art. 71, comma 1 che, "Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio". Il comma prosegue, poi, affermando che: "I risparmi derivanti dall'applicazione della riduzione del trattamento economico per malattia costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa".

(Al riguardo si precisa che rientrano nelle riduzioni della presente disposizione le indennità fisse o accessorie, a carattere mensile, rientranti nella retribuzione "accessoria", quali ad esempio il coordinamento, la posizione organizzativa, l'indennità di rischio radiologico, la polizia giudiziaria, ecc. Sono escluse le somme della produttività rientranti negli obiettivi di budget).

D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni nella legge n. 133/2008, che all'art. 73, comma 2, lett. c) modifica l'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996, facendo venir meno la finalizzazione a produttività del 20% dei risparmi susseguenti alla trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni nella legge n. 133/2008 che all'art. 73, comma 2, lett. b) prevede la possibilità, secondo le modalità ed i criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa, di incentivare la mobilità del personale esclusivamente per le amministrazioni che dimostrino di aver provveduto ad attivare piani di mobilità e di riallocazione mediante trasferimento di personale da una sede all'altra dell'amministrazione stessa, fino ad un importo pari al 70% dei risparmi nella trasformazione dei posti da tempo pieno a tempo parziale.

(Si precisa che in applicazione di tale disposizione di legge occorre fare riferimento ad eventuali Contratti Collettivi Integrativo in materia di "Mobilità")

D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, con la previsione all'art. 9, comma 2 – bis, in forza della quale “A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale ... (omissis) ..., non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio”.

La disposizione di cui sopra si riferisce alle somme “complessivamente destinate al trattamento accessorio nell'anno 2010”, occorre fare alcune precisazioni sul concetto di trattamento accessorio in quanto vi rientrano non solo le voci retributive affluenti ai fondi per la retribuzione di produttività e per il trattamento accessorio ma anche le voci retributive,

appartenenti al fondo per le fasce retributive, contrattualmente afferenti al trattamento economico non fondamentale quali ad esempio l'indennità di coordinamento, le posizioni organizzative ecc. Inoltre è altresì da considerare la disposizione contrattuale che prevede il trasferimento a consuntivo di ogni singolo anno dei residui del fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica al fondo per la produttività collettiva ed il premio della qualità prestazione individuale ai sensi dell'art. 39 comma 7 del ccnl 7.4.1999, confermato dall'art. 30 comma 5 del ccnl 19.4.2004.

D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, con la previsione all'art. 9, comma 21, in forza della quale:

1. “I meccanismi di adeguamento retributivo per il personale non contrattualizzato... omissis...”
2. “per le categorie di personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, che fruiscono di un meccanismo di progressione automatica degli stipendi, gli anni 2011, 2012 e 2013 non sono utili ai fini della maturazione delle classi e degli scatti di stipendio previsti dai rispettivi ordinamenti.”
3. “Per il personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni le progressioni di carriera comunque denominate eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici.”
4. “Per il personale contrattualizzato le progressioni di carriera comunque denominate ed i passaggi tra le aree eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici.”

(Al riguardo si precisa che la disposizione di cui all'art. 1 comma 256 della legge n. 190/2014, evidenziata in seguito, estende l'efficacia dei primi due capoversi della presente norma a tutto il 31.12.2015 e sospende nel contempo al 31.12.2014 le previsioni di cui al terzo e quarto capoverso)

D.L. n. 98/2011, convertito con modificazioni nella legge n. 111/2011, con la previsione all'art. 16, comma 1 che. “Al fine di assicurare il consolidamento delle misure di razionalizzazione e contenimento della spesa in materia di pubblico impiego adottate nell'ambito della manovra di finanza pubblica per gli anni 2011-2013, omissis... può essere disposta:

b) la proroga fino al 31 dicembre 2014 delle vigenti disposizioni che limitano la crescita dei trattamenti economici anche accessori del personale delle pubbliche amministrazioni previste dalle disposizioni medesime;”

D.p.r. 4.9.2013 n° 122 con la previsione dell'Art.1 comma 1 lett. a) “le disposizioni recate all'articolo 9, commi 1, 2 nella parte vigente, 2-bis e 21 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, sono prorogate fino al 31 dicembre 2014.”

Legge 27.12.2013 n° 147 con la previsione all'art. 1 comma 456 che “All'articolo 9, comma 2- bis, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n.122, le parole: «e sino al 31 dicembre 2013» sono sostituite dalle seguenti: «e sino al 31 dicembre 2014». Al medesimo comma è aggiunto, infine, il seguente periodo: «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 riguardo si precisa che la disposizione della presente legge proroga al 31.12.2014 la sospensione della possibilità di incrementare i fondi contrattuali.)

Successivamente tale sospensione non è stata più prorogata e conseguentemente dal 1.1.2015 i fondi contrattuali riprendono le normali dinamicità)

Tuttavia, con la legge di stabilità 2015 si dispone , al comma 236 che: 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 non potrà superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed sarà, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.

In buona sostanza lo “sblocco” della contrattazione sui fondi vale solo per l'anno 2015.

Legge 23.12.2014 n° 190 con la previsione all'art. 1 comma 256 che “Le disposizioni recate dall'articolo 9, comma 21, primo e secondo periodo, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, come prorogate fino al 31 dicembre 2014 dall'articolo 1, comma 1, lettera a), del regolamento di cui al

decreto del Presidente della Repubblica 4 settembre 2013, n. 122, sono ulteriormente prorogate fino al 31 dicembre 2015. Resta ferma l'inapplicabilità delle disposizioni di cui al citato articolo 9, comma 21, primo e secondo periodo, del decreto-legge n. 78 del 2010, al personale di cui alla legge 19 febbraio 1981, n. 27."

Documento Conferenza Stato Regioni n. 11/17CR67C1 del 10/2/2011 con le modifiche approvate il 13/10/2011 interpretativo delle disposizioni di cui al citato D.L. n. 78/2010 che prevede espressamente:

- al punto 2, relativamente al triennio 2011-2013, l'impossibilità di qualsivoglia incremento dei fondi contrattuali, rispetto all'ammontare consolidato nell'anno 2010. Da ciò discende tra l'altro, anche l'impossibilità di alimentare i fondi per il finanziamento dell'indennità di specificità medica, della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento e dell'indennità di struttura complessa con la Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA) del personale cessato. In particolare, deve considerarsi esclusa anche la possibilità di incrementare i fondi del 2011 dell'importo, annualizzato, dei ratei di incremento dei fondi 2010 relativi al personale cessato nello stesso anno;
- al punto 3, che, al fine della determinazione della riduzione dei fondi, si deve far riferimento alla riduzione nell'anno di personale in servizio tenendo conto delle eventuali unità ancora da assumere di competenza, nell'ambito del programma triennale – piano di occupazione annuale. I fondi pertanto non dovranno essere ridotti qualora sia prevista la sostituzione delle unità cessate in base alla programmazione del fabbisogno di personale di ciascuna azienda.

Il documento dei Presidenti delle Regioni e delle Province Autonome sopra citato entra, altresì, nel merito delle modalità di riduzione dei fondi:

Per il "quantum" da ridurre, il medesimo documento, infatti (lett. C punto 3) indica che "va determinato un importo medio, mediante la somma delle quote individuali delle voci accessorie erogate, in conto competenza nell'anno precedente, al personale che cessa, diviso per il numero delle unità cessate nell'anno stesso. L'importo così determinato è moltiplicato per l'entità numerica di riduzione nell'anno del personale in servizio, al netto di eventuali unità ancora da assumere di competenza".

La circolare dei Presidenti delle Regioni e delle Province Autonome n. 13/18/CR9/C1 del 7.2.2013 con la quale è stata integrata l'interpretazione del già citato documento del 13.10.2011 precisando tra l'altro che. "...omissis... specifiche clausole degli accordi integrativi formalmente concordante dai rappresentanti dell'Azienda con i rappresentanti delle OO.SS. che, in deroga alla previsione dei CCNL, ma in ossequio al principio dell'art. 7, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001, che vieta alle amministrazioni pubbliche, di erogare trattamenti economici accessori che non corrispondono a prestazioni effettivamente rese, destinano al Fondo produttività ...omissis... dell'anno successivo, quanto definitivamente non utilizzato dei Fondi fasce, condizioni di lavoro e produttività dell'anno precedente ...omissis..."

La circolare della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome n° 15/42/CR05/C1 del 7.2.2013 che precisa:

- Con riferimento alla mancata riproposizione per il 2015 all'art. 9 comma 1 del D.L. 78/2010 convertito nella legge n. 122/2010, non è più operante il limite del trattamento economico individuale...omissis....
- Con riferimento alla mancata riproposizione per il 2015 all'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 convertito nella legge n. 122/2010, non è più operante il limite alla determinazione delle risorse destinate alle contrattazioni integrative...omissis...le risorse derivanti dalla retribuzione individuale di anzianità...omissis... con conseguenti effetti incrementali sulla consistenza dei fondi a partire dal 2016. ...omissis...
- Con riferimento alla mancata riproposizione per il 2015 all'art. 9 comma 21 – 3° e 4° periodo" del D.L. 78/2010 convertito nella legge n. 122/2010", non essendo più operante il limite alla effettuazione delle progressioni orizzontali ai soli fini giuridici, viene ripristinata, per il personale del comparto la possibilità di realizzare, ai fini giuridici ed economici, i
- passaggi di fascia/progressioni orizzontali all'interno delle categorie contrattuali"

Quadro normativo e regolamentare – interpretazioni della Ragioneria Generale dello Stato.

La circolare 15.4.2011 n. 12 della Ragioneria Generale dello Stato precisa che:

- per l'individuazione delle risorse oggetto della disposizione di cui all'art. 9, comma 2 – bis del D.L. n. 78/2010 occorre fare riferimento a quelle destinate al fondo per il finanziamento della contrattazione integrativa determinate sulla base della normativa contrattuale vigente del comparto di riferimento, ferme restando le disposizioni legislative già previste in materia. Il fondo così costituito per ciascuno degli anni 2011-2012-2013, nel caso superi il valore del fondo determinato per l'anno 2010, va quindi ricondotto a tale importo;
- per la riduzione del fondo in proporzione al personale in servizio, essa può essere operata, per ciascuno degli anni 2011-2012-2013, sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio relativo all'anno 2010, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente, al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno. La variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale determinerà la misura della variazione da operarsi sul fondo;
- rimangono escluse dalle suddette riduzioni le risorse derivanti da incarichi aggiuntivi (peraltro già sottoposti a specifiche misure limitative) e dai servizi resi dal personale in conto terzi, attesa la variabilità delle stesse e la correlazione al maggiore impegno richiesto al personale ed alle connesse responsabilità;

- l'applicazione dell'art. 9, comma 2-bis, riguarda l'ammontare complessivo delle risorse per il trattamento accessorio nel cui ambito, in sede di utilizzo, le singole voci retributive variabili possono incrementarsi o diminuire in relazione alla definizione del contratto collettivo integrativo ovvero, con riferimento alle remunerazioni dei singoli dipendenti, anche tenendo conto delle prestazioni effettivamente svolte.

La circolare 2.5.2012 n. 16 della Ragioneria Generale dello Stato, inerente al "Conto Annuale 2011", mette in luce come la rilevazione 2011 dei Fondi per la contrattazione integrativa trova la sua principale criticità nella verificabilità della prescrizione dell'art. 9, comma 2-bis del D.L. n. 78/2010 che prevede, come chiarito dalla circolare Ragioneria Generale dello Stato 15 aprile 2011 n. 12, che:

- i fondi 2011 non possono superare il limite 2010 (primo vincolo);
- una volta rispettato il primo vincolo, i fondi stessi devono essere ulteriormente ridotti in misura proporzionale alla diminuzione del personale (secondo vincolo).

L'applicazione pratica delle indicazioni volute dal legislatore richiede tre ordini di considerazioni:

- i due vincoli del comma 2-bis (rispetto del limite 2010 e riduzione proporzionale) costituiscono due distinti controlli, da eseguirsi nella successione indicata, in quanto possono dare luogo a due distinte e successive riduzioni;
- le indicazioni generali dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 vanno lette, secondo i diversi articolati interventi, come una scelta di calmierazione generale della spesa secondo i seguenti principi:
 - congelamento della tornata di contrattazione collettiva di livello nazionale;
 - congelamento della quota ordinariamente spettante a livello individuale;
 - congelamento ai livelli del limite 2010;
 - congelamento della quota media pro-capite in presenza di riduzione del personale.
 - gli istituti non soggetti al vincolo del rispetto dell'art. 9 comma 2-bis, che per esigenze di trasparenza si ritiene di precisare, risultano essere i seguenti:
 - gli incarichi aggiuntivi effettuati dal personale in regime del cosiddetto "conto terzi" esplicitato dalla circolare n. 12/2011, incarichi da intendersi come commissionati e remunerati dall'esterno dell'Amministrazione. Attengono a questa fattispecie, a titolo esemplificativo, le risorse trasferite all'Amministrazione per incarichi nominativamente affidati a specifici dipendenti per conto di altre aziende;
 - gli incrementi del fondo realizzati con risorse dell'Unione Europea;
 - i proventi per nuove convenzioni per la quota conferita al fondo ai sensi dell'art. 43 comma 3 della legge n. 449/1997;
 - le quote per la progettazione ex art. 92, commi 5 e 6 del d.lgs. 163/2006, così come previsto dalla delibera n. 51/2011 della Corte dei Conti - sezioni riunite;
 - i compensi professionali degli avvocati in relazione a sentenze favorevoli all'Amministrazione;
 - le eventuali risorse non utilizzate dei fondi dell'anno precedente e rinviate all'anno successivo in quanto le stesse non rappresentano un incremento del fondo ma un mero trasferimento temporale di spesa di somme già certificate.

La circolare 26.4.2013 n. 21 della Ragioneria Generale dello Stato, inerente al "Conto Annuale 2012" che conferma sostanzialmente quanto previsto dalla analoga circolare n° 16/2012

La circolare 31.3.2014 n. 13 della Ragioneria Generale dello Stato, inerente al "Conto Annuale 2013" che conferma sostanzialmente quanto previsto dalla analoga circolare n° 16/2012

La circolare 24.4.2015 n. 17 della Ragioneria Generale dello Stato, inerente al "Conto Annuale 2014" che prevede a seguito dell'entrata in vigore della legge n° 147/2013, a decorrere dall'anno 2015, "il consolidamento delle decurtazioni effettuate nell'anno 2014 per effetto dell'applicazione dell'art. 9, comma 2-bis del DL n° 78/2010 (decurtazione per rispetto del limite 2010 e decurtazione per riduzione di personale sempre con riferimento al 2010)". Sempre la medesima circolare indica i documenti annuali propedeutici al pagamento delle risorse agli aventi titolo e, precisamente:

- a) Atto formale di costituzione del fondo
- b) Il contratto integrativo quadriennale o biennale
- c) L'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse siglato in sede di contrattazione integrativa
- d) I verbali di certificazione dei fondi da parte dell'organo di controllo previsto dall'art. 40-bis, primo comma, del d.lgs. n. 165/2001.

Nota. *Le disposizioni sopra riportate mostrano la disomogeneità delle interpretazioni della Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province Autonome rispetto alle interpretazioni della Ragioneria Generale dello Stato e, in considerazione sia che si tratta di disposizioni finanziarie di contenimento della spesa pubblica sia dei riflessi negli adempimenti nei confronti del Ministero dell'Economia e delle Finanze, (conto annuale e relazioni inerenti il monitoraggio dei costi), sia per il "timore" di ispezioni da parte del MEF, le aziende (non tutte) hanno seguito esclusivamente quanto disposto dalla Ragioneria Generale dello Stato.*

MODALITÀ OPERATIVE

Si prende atto che il CCNL 31.7.2009 relativo al biennio economico 2008 – 2009 è l'ultimo rinnovo contrattuale nazionale, è indispensabile, al fine di una corretta esposizione e trasparenza dei dati, partire dal consolidamento al 31.12.2007.

Alla luce di quanto sin qui esposto, oltre a voler fornire un quadro d'insieme dei fondi contrattuali nel periodo 2010-2014, si vogliono altresì formalizzare le modalità di applicazione, conseguenti alle citate disposizioni di contenimento della spesa pubblica:

1) "primo livello di riduzione" (che incide esclusivamente sul fondo delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale) di cui alla circolare n° 12/2011 e 16/2012 della Ragioneria Generale dello Stato.

In tale punto vanno ricondotti essenzialmente i risparmi della retribuzione individuale di anzianità (cessati-assunti) secondo il seguente schema:

- i ratei R.I.A. cessati-assunti anno 2010, riferiti ai risparmi per le mensilità successive alla cessazione del personale, sono stati portati in incremento dei fondi contrattuali dell'anno 2010 per un importo di € e, come tali rimangono acquisiti a tutti gli effetti;
- la differenza del consolidamento dei risparmi della R.I.A. del 2010 diminuita dei ratei del 2010, rientrante nel primo livello di riduzione, per € (a) sono definitivamente eliminati ai sensi del comma 456, ultimo periodo della legge n° 147/2013;
- i risparmi della R.I.A. del 2011, 2012, 2013 sia nei ratei che nel relativo consolidamento, rientranti nel primo livello di riduzione, per € (b) sono definitivamente eliminati ai sensi del comma 456, ultimo periodo della legge n° 147/2013;
- i ratei R.I.A. cessati-assunti dell'anno 2014 rientranti nel primo livello di riduzione, riferiti ai risparmi per le mensilità successive alla cessazione del personale, per € (c) sono definitivamente eliminati ai sensi del comma 456, ultimo periodo della legge n° 147/2013

2) "secondo livello di riduzione" (che riguarda tutti i fondi contrattuali) di cui alla circolare n° 12/2011 e 16/2012 della Ragioneria Generale dello Stato. In tale punto vanno ricondotte le eventuali decurtazioni derivanti dalla riduzione della dotazione del personale dipendente con il criterio previsto della semisomma. Al riguardo si evidenzia la situazione verificatasi in azienda e precisamente: (è un esempio)

Anno di riferimento	Semisomma 2010	Anno di competenza	Semisomma anno di competenza	Percentuale di riduzione
2010	2.981.70	2011	2.957.95	0.80%
2010	2.981.70	2012	2.964.86	0.56%
2010	2.981.70	2013	2.995.28	0
2010	2.981.70	2014	3.236.50	0

Alla luce della precedente tabella le riduzioni apportate ai fondi contrattali sono così rappresentate:

Anno di riferimento	Fondo fasce retributive, Posizioni Organizzative, del valore comune ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale	Fondo per i compensi per il lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno	Fondo per la produttività collettiva e del premio della qualità prestazione individuale
2010	0	0	0
2011	70.651.00	44.148.00	34.291.00
2012	49.456.00	30.903.00	24.004.00
2013	0	0	0
2014	0	0	0

RIDUZIONE PER ESTERNALIZZAZIONE DI PERSONALE.

Nella definizione dei fondi si dovrà prestare attenzione alle ipotesi che a seguito di esternalizzazioni di servizi e alla conseguente riduzione di personale.

Ciò significa che in sede di contrattazione si dovranno, preliminarmente, richiedere le informazioni necessarie circa i "risparmi" di personale che sono stati conseguiti.

Ipotizziamo, con alcuni esempi, alcuna esternalizzazione con la conseguente riduzione dei fondi contrattuali.

- gestione in outsourcing delle denunce periodiche e di alcune pratiche previdenziali: riduzione di una unità di categoria D e due unità di categoria C, rispettivamente al 50% per l'anno 2012 e per il 100% a decorrere dall'anno 2013;
- esternalizzazione della lavanderia: riduzione di n. 1 dipendente dal 1° maggio 2010;
 - n. 2 dipendente dal 8 novembre 2010;
 - n. 1 dipendente dal 15 novembre 2010;
 - n. 1 dipendente dal 1° dicembre 2010;
 - n. 1 dipendente dal 3 gennaio 2011;
 - n. 1 dipendente dal 1° maggio 2011;
 - n. 1 dipendente dal 12 dicembre 2011.

Il risparmio quantificato è pari a n. 1,02 dipendenti per l'anno 2010; n. 5,7 dipendenti per l'anno 2011 e n. 8 dipendenti a decorrere dal 2012;

- esternalizzazione dal 2011 di un'ambulanza con conducente, per complessivi n. 2 dipendenti. Il "risparmio" quantificato è pari a n. 1,5 dipendenti per l'anno 2011 e n. 2 dipendenti a decorrere dal 2012;
- esternalizzazione dal 2012 della prestazione d'opera di operatori socio sanitari per n. 60 ore settimanali. Il "risparmio" quantificato è pari a n. 1,10 dipendenti per l'anno 2012 e n. 1,67 dipendenti a decorrere dal 2013.

Complessivamente le attività esternalizzate per le quali si dovrà procedere alla riduzione dei fondi contrattuali in proporzione al numero dei dipendenti presenti al 1° gennaio di ciascun anno riguarderà le seguenti unità:

Anno di riferimento	Unità equivalenti dipendenti esternalizzate	Dotazione organica 1° gennaio
2010	1.02	2.988
2011	7.20	2.998
2012	12.60	2.949
2013	14.07	2.972
2014	14.07	3.013

La riduzione dei fondi contrattuali a seguito di esternalizzazioni per gli anni 2010-2014, opera esclusivamente se la riduzione di cui alla semisomma aggiunta alle esternalizzazioni decurta effettivamente la dotazione di personale rispetto all'anno 2010. Per gli anni successivi si procederà in maniera analoga, escludendo ovviamente la semisomma.

Schematicamente le riduzioni per esternalizzazioni sono così rappresentate:

Anno di riferimento	Fondo fasce retributive, Posizioni Organizzative, del valore comune ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale	Fondo per i compensi per il lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno	Fondo per la produttività collettiva e del premio della qualità prestazione individuale
2010	2.921.00	1.884.00	1.463.00
2011	17.634.00	11.375.00	8.836.00
2012	15.632.00	10.084.00	7.832.00
2013	0	0	0
2014	0	0	0

COME SI CALCOLA LA SEMISOMMA

Passiamo ora al caso in cui sia da effettuare anche la riduzione proporzionale per i dipendenti cessati e non sostituiti con il metodo della semisomma proposto dalla RGS.

Il confronto andrà fatto tra la semisomma dei dipendenti di un determinato anno rispetto ad un altro anno, ad esempio, l'anno 2012, rispetto al 2010. L'eventuale differenza negativa è trasformata in una percentuale di riduzione con la quale si andrà a decurtare il fondo delle risorse decentrate per il 2012.

Ecco la sintesi di calcolo

n. dipendenti al 1° gennaio 2010	102
n. dipendenti al 31 dicembre 2010	98
Media dipendenti 2010	100
n. dipendenti 1° gennaio 2012	98
n. dipendenti 31 dicembre 2012	96
Media dipendenti 2012	97
Differenze fra le medie 100-97/100	3%

Per cui: il fondo del 2010 andrà ridotto del 3% e tale riduzione andrà riportata, in detrazione, nel fondo del 2012.

Fondi contrattuali anno 2015. A seguito delle applicazioni delle succitate norme legislative di contenimento della spesa pubblica, unitamente alle corrette dinamiche dei fondi contrattuali, per la presente area contrattuale, la dotazione di personale dell'anno 2014 (criterio della semisomma), unitamente a quanto esposto nel "primo livello di riduzione", nel "secondo livello di riduzione" e nelle "esternalizzazioni", risulta superiore rispetto all'anno 2010.

Conseguentemente il dato base di calcolo dei fondi contrattuali per l'anno 2015 è pari al fondo determinato dell'anno 2010 con esclusione del consolidamento del 2010 rientrante nel primo livello di riduzione.

Risparmi R.I.A. cessati – assunti a decorrere dal 2015

- La differenza del consolidamento dei risparmi della R.I.A. del 2014 diminuita dei ratei del 2014 la cui effettiva disponibilità decorre dal 01/01/2015 è portata in incremento del fondo contrattuale dell'anno 2015 per un importo di €

- A partire dai ratei R.I.A. cessati-assunti dell'anno 2015 e, del relativo consolidamento, che saranno quantificabili, a consuntivo, varranno, al riguardo, a tutti gli effetti le disposizioni contrattuali antecedenti il D.L. 78/2010 convertito nella legge 122/2010 e, pertanto saranno portati in incremento del rispettivo fondo di competenza.

Posizioni organizzative. In sede di contrattazione aziendale deve essere concordato il sub fondo del Fondo delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale spettante per remunerare il personale titolare di posizione organizzativa. L'importo è stato definito con i CCI.

Non si deve operare la "somma" delle decurtazioni per la costruzione del fondo. Sappiamo che alcune aziende per la determinazione dei fondi operano *per sommatoria*, vale a dire che le decurtazioni sono la somma di tutte quelle applicate negli anni 2011-2014.

Tale tesi, da respingere, non regge in alcun modo, il calcolo è abbastanza semplice e mi chiedo come si facciano ad avere ancora dubbi sul fatto che si debbano sommare tutte le decurtazioni fatte.

Spieghiamo meglio con un esempio.

Anno 2010 – Fondo Stabile 100

Anno 2011 – Fondo Stabile 100 + 3 di Ria di un dipendente Cessato – Decurtazione di 3

Anno 2012 – Fondo Stabile 100 + 5 di Ria (3 del 2011 + 2 del 2012) – Decurtazione di 5

Anno 2013 – Fondo Stabile 100 + 7 di Ria (3 del 2011 + 2 del 2012 + 2 del 2013) – Decurtazione di 7

Anno 2014 – Fondo Stabile 100 + 9 di Ria (3 del 2011 + 2 del 2012 + 2 del 2013 + 2 del 2014) – **Decurtazione di 9**

Allora: se si prende direttamente il valore della decurtazione del 2014 (pari a 9) siamo già in presenza della decurtazione definitiva da apportare al fondo del 2015.

Infatti, in 9, sono ricompresi tutti i tagli effettuati per le Ria degli anni precedenti. 9 non è il valore della Ria del 2014, ma della somma delle Ria degli anni 2011-2013 più quelle del 2014. Quindi: $9 = 3+2+2+2$.

In definitiva: il fondo del 2015 non può che essere decurtato che per 9, che è già la somma delle decurtazioni.

Ciò che non sta in piedi è la tesi che il fondo del 2015 debba essere decurtato della somma di $9+7+5+3 = 24$. In questo caso avremmo delle decurtazioni ben oltre l'effetto della disposizione normativa.

La decurtazione da riportare nel 2015 è pari alla decurtazione operata nel 2014, come ben precisato dalla la RGS nella Circolare n. 20/2015.

Procedura corretta decurtazione del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2 bis, DL.78/2010. La decurtazione è operata ai sensi della circolare del MEF n. 12 del 15/4/2011, la quale prevede che venga operata la riduzione per ciascuno degli anni 2011-2012-2013-2014, sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore relativo all'anno 2010, per valore medio si opera la semisomma dei presenti rispettivamente al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno.

La variazione percentuale tra le due consistenze medie del personale determina la misura della variazione da operarsi sul fondo.

Riferimento	N° Dip.
01 Gennaio 2010	3.733
31 Dicembre 2010	3.706
Valore medio anno 2010	3.719,50
01 Gennaio 2014	3.550
31 Dicembre 2014	3.528
Valore medio anno 2014	3.539,00
Variatione tra valore medio 2010 e valore medio 2014	- 180,50
Variatione percentuale tra valore medio 2010 / valore medio 2014	- 4,85%

Esempio di fondo non verificabile. L'esempio che riportiamo illustra la comunicazione aziendale dell'ammontare dei tre fondi, senza che siano accompagnati da alcuna specifica, tale da rendere non verificabile la correttezza della costruzione del fondo e le effettive quantità economiche.

Fondo per la corresponsione del trattamento economico connesso ai compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno

Sezione I <u>Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dall'Accordo sottoposto a certificazione</u>		
1)	Lavoro straordinario - Indennità di turno, rischio e disagio	5.527.435,34
2)	Decurtazioni operate ai sensi dell'art. 71, del D.L. 25/06/2008, n. 112, convertito, con modificazioni, nella Legge 06/08/2008, n. 133, <u>non costituenti residuo</u>	1.332,29
Totale A		5.528.767,63

**Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e
per il premio della qualità delle prestazioni individuali**

Sezione I <u>Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dall'Accordo sottoposto a certificazione</u>		
1)	Retribuzione di risultato collegata al raggiungimento degli obiettivi	6.805.141,13
Totale A		6.805.141,13

abc dei dati

**Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative,
del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale
e dell'indennità professionale specifica**

Sezione I		<u>Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dall'Accordo sottoposto a certificazione</u>
1)	Fasce retributive, valore comune dell'indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica	10.087.209,41
2)	Posizioni organizzative	586.795,48
3)	Riqualificazioni a tutto il 2010	837.127,42
4)	Decurtazioni operate ai sensi dell'art. 71, del D.L. 25/06/2008, n. 112, convertito, con modificazioni, nella Legge 06/08/2008, n. 133, <u>non costituenti residuo</u>	15.744,31
5)	Quota parte dei residui del fondo, utilizzati sulla retribuzione di risultato dell'anno di riferimento, le cui modalità di attribuzione al personale sono già state definite con l'Accordo sottoscritto il 13/11/2014, certificato in data 16/12/2014	580.850,26
Totale A		12.107.726,88
Sezione II		<u>Destinazioni specificamente regolate dall'Accordo</u>
1)	Quota parte dei residui del fondo, utilizzati sulla retribuzione di risultato dell'anno 2014, ai sensi dell'art. 8, comma 4, del C.C.N.L. 31/07/2009, di cui al presente Accordo	594.858,87
Totale B		594.858,87
Sezione III		<u>Destinazioni ancora da regolare</u>
1)	-----	0,00
Totale C		0,00
Sezione IV		<u>Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione</u>
A)	Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativo o non regolate dall'Accordo	12.107.726,88
B)	Destinazioni specificamente regolate dall'Accordo	594.858,87
C)	Destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale		12.702.585,75
Sezione V		<u>Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo</u>
1)	-----	0,00
Totale		0,00
Sezione VI		<u>Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale</u>
a.	<i>Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>	
1)	Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	12.702.585,75
2)	Destinazione del Fondo	12.702.585,75
Differenza		0,00
b.	<i>Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici / attestazione</i>	
c.	<i>motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa /(progressioni orizzontali)</i>	
b.	-----	
c.	-----	

Esempio di fondo parzialmente verificabile

Fondo per la corresponsione del trattamento economico connesso ai compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno

	Fondo 2014	Fondo 2013	Diff. 2014-2013	(pro memoria) 2010
COSTITUZIONE DEL FONDO				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
Risorse storiche				
1) Fondo consolidato al 31/12/2007 (art. 7, comma 1, del C.C.N.L. 31/07/2009)	5.930.494,10	5.930.494,10	0,00	5.930.494,10
Incrementi contrattuali				
2) Incrementi derivanti dal C.C.N.L. 31/07/2009	0,00	0,00	0,00	0,00
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità				
3) Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	0,00	0,00	0,00	0,00
Trasferimento di risorse				
4) Trasferimento di risorse dal fondo ex art. 7 (Fondo straordinario e disagio) al fondo ex art. 9 (Fondo fasce e posizioni), del C.C.N.L. 31/07/2009, pari a n° 65 ore per ogni posizione organizzativa attribuita, con decorrenza dall'anno 2010	- 119.913,30	- 119.913,30	0,00	- 119.913,30
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	5.810.580,80	5.810.580,80	0,00	5.810.580,80
Risorse variabili				
5) Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis, della Legge 122/2010	0,00	0,00	0,00	0,00
6) Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis, della Legge 122/2010	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale risorse variabili	0,00	0,00	0,00	0,00
Decurtazioni del fondo				
7) a) Decurtazione per rispetto del limite 2010 (art. 9, comma 2 bis, prima parte)	0,00	0,00	0,00	0,00
b) Decurtazione per riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio (art. 9, comma 2 bis, seconda parte)	- 281.813,17	- 243.463,34	- 38.349,83	0,00
Totale decurtazioni del Fondo	- 281.813,17	- 243.463,34	- 38.349,83	0,00
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	5.810.580,80	5.810.580,80	0,00	5.810.580,80
Risorse variabili	0,00	0,00	0,00	0,00
Decurtazioni	- 281.813,17	- 243.463,34	- 38.349,83	0,00
Totale risorse Fondo sottoposto a certificazione	5.528.767,63	5.567.117,46	- 38.349,83	5.810.580,80

	Fondo 2014	Fondo 2013	Diff. 2014-2013	(pro memoria) 2010
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DELLE RISORSE				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				
1) Lavoro straordinario - Indennità di turno, rischio e disagio	5.527.435,34	5.565.663,43	- 38.228,09	-----
2) Decurtazioni operate ai sensi dell'art. 71, del D.L. 25/06/2008, n. 112, convertito, con modificazioni, nella Legge 06/08/2008, n. 133, <u>non costituenti residuo</u>	1.332,29	1.454,03	- 121,74	-----
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	5.528.767,63	5.567.117,46	- 38.349,83	-----
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa				
1) -----	0,00	0,00	0,00	-----
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	0,00	0,00	0,00	-----
Destinazioni ancora da regolare				
1) -----	0,00	0,00	0,00	-----
Totale destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	0,00	-----
Destinazioni del Fondo sottoposte a certificazione				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	5.528.767,63	5.567.117,46	- 38.349,83	-----
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	0,00	0,00	0,00	-----
Destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	0,00	-----
Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	5.528.767,63	5.567.117,46	- 38.349,83	-----

abc at

**Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e
per il premio della qualità delle prestazioni individuali**

	Fondo 2014	Fondo 2013	Diff. 2014-2013	(pro memoria) 2010
COSTITUZIONE DEL FONDO				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
Risorse storiche				
1) Fondo consolidato al 31/12/2007 (art. 8, comma 1, del C.C.N.L. 31/07/2009)	5.834.671,74	5.834.671,74	0,00	5.834.671,74
Incrementi contrattuali				
2) Incrementi derivanti dal C.C.N.L. 31/07/2009	108.024,80	108.024,80	0,00	108.024,80
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità				
3) Risorse aggiuntive regionali ex art. 38, comma 5, C.C.N.L. 07/04/1999 – I biennio economico	1.209.317,26	1.209.317,26	0,00	1.209.317,26
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	7.152.013,80	7.152.013,80	0,00	7.152.013,80
Risorse variabili				
4) Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis, della Legge 122/2010	0,00	0,00	0,00	0,00
5) Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis, della Legge 122/2010	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale risorse variabili	0,00	0,00	0,00	0,00
Decurtazioni del fondo				
6) a) Decurtazione per rispetto del limite 2010 (art. 9, comma 2 bis, prima parte)	0,00	0,00	0,00	0,00
b) Decurtazione per riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio (art. 9, comma 2 bis, seconda parte)	- 346.872,67	- 299.669,38	- 47.203,29	0,00
Totale decurtazioni del Fondo	- 346.872,67	- 299.669,38	- 47.203,29	0,00
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	7.152.013,80	7.152.013,80	0,00	7.152.013,80
Risorse variabili	0,00	0,00	0,00	0,00
Decurtazioni	- 346.872,67	- 299.669,38	- 47.203,29	0,00
Totale risorse Fondo sottoposto a certificazione	6.805.141,13	6.852.344,42	- 47.203,29	7.152.013,80



	Fondo 2014	Fondo 2013	Diff. 2014-2013	(pro memoria) 2010
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DELLE RISORSE				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				
1) Retribuzione di risultato collegata al raggiungimento degli obiettivi	6.805.141,13	6.852.344,42	- 47.203,29	-----
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	6.805.141,13	6.852.344,42	- 47.203,29	-----
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa				
1) -----	0,00	0,00	0,00	-----
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	0,00	0,00	0,00	-----
Destinazioni ancora da regolare				
1) -----	0,00	0,00	0,00	-----
Totale destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	0,00	-----
Destinazioni del Fondo sottoposte a certificazione				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	6.805.141,13	6.852.344,42	- 47.203,29	-----
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	0,00	0,00	0,00	-----
Destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	0,00	-----
Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	6.805.141,13	6.852.344,42	- 47.203,29	-----

abc del

**Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative,
del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale
e dell'indennità professionale specifica**

	Fondo 2014	Fondo 2013	Diff. 2014-2013	(pro memoria) 2010
COSTITUZIONE DEL FONDO				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
Risorse storiche				
1) Fondo consolidato al 31/12/2007 (art. 9, comma 1, del C.C.N.L. 31/07/2009)	12.586.085,35	12.586.085,35	0,00	12.586.085,35
Incrementi contrattuali				
2) Incrementi derivanti dal C.C.N.L. 31/07/2009	282.464,62	282.464,62	0,00	282.464,62
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità				
3) Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	967.801,10	849.571,03	118.230,07	481.513,88
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	13.836.351,07	13.718.121,00	118.230,07	13.350.063,85
Risorse variabili				
4) Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis, della Legge 122/2010	0,00	0,00	0,00	0,00
5) Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis, della Legge 122/2010	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale risorse variabili	0,00	0,00	0,00	0,00
Decurtazioni del fondo				
7) a) Decurtazione per rispetto del limite 2010 (art. 9, comma 2 bis, prima parte)	- 486.287,22	- 368.057,15	- 118.230,07	-----
b) Decurtazione per riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio (art. 9, comma 2 bis, seconda parte)	- 647.478,10	- 559.367,68	- 88.110,42	-----
Totale decurtazioni del Fondo	- 1.133.765,32	- 927.424,83	- 206.340,49	-----
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	13.836.351,07	13.718.121,00	118.230,07	13.350.063,85
Risorse variabili	0,00	0,00	0,00	0,00
Decurtazioni	- 1.133.765,32	- 927.424,83	- 206.340,49	-----
Totale risorse Fondo sottoposto a certificazione	12.702.585,75	12.790.696,17	- 88.110,42	13.350.063,85

	Fondo 2014	Fondo 2013	Diff. 2014-2013	(pro memoria) 2010
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DELLE RISORSE				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				
1) Fasce retributive, valore comune dell'indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica	10.087.209,41	10.181.443,46	- 94.234,05	-----
2) Posizioni Organizzative	586.795,48	588.540,04	- 1.744,56	-----
3) Riqualificazioni a tutto il 2010	837.127,42	837.127,42	0,00	-----
4) Decurtazioni operate ai sensi dell'art. 71, del D.L. 25/06/2008, n. 112, convertito, con modificazioni, nella Legge 06/08/2008, n. 133, non costituenti residuo	15.744,31	19.347,05	- 3.602,74	-----
5) Quota parte dei residui utilizzati sulla retribuzione di risultato dell'anno di riferimento, già contrattati: <u>Anno 2013:</u> Accordo 08/10/14, certificato 17/10/14 Accordo 13/11/14, certificato 16/12/14 <u>Anno 2014:</u> Accordo 13/11/14, certificato 16/12/14	580.850,26	1.164.238,20	- 583.387,94	-----
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	12.107.726,88	12.790.696,17	- 682.969,29	-----
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa				
1) Residui utilizzati sulla retribuzione di risultato dell'anno di riferimento oggetto del presente Accordo del 16/09/2015	594.858,87	0,00	594.858,87	-----
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	594.858,87	0,00	594.858,87	-----
Destinazioni ancora da regolare				
1) -----	0,00	0,00	0,00	-----
Totale destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	0,00	-----
Destinazioni del Fondo sottoposte a certificazione				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	12.107.726,88	12.790.696,17	- 682.969,29	-----
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	594.858,87	0,00	594.858,87	-----
Destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	0,00	-----
Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	12.702.585,75	12.790.696,17	- 88.110,42	-----

Elementi da tenere presenti

Fondo delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità specifica. (tabella allegata)

Si tratta, prima di tutto di verificare la consistenza del fondo al 31 dicembre 2007, sulla quale andranno sommati gli incrementi derivanti dal biennio 2008/2009. In tal modo si determina il fondo del 2010.

Il fondo del 2010 deve essere quello certificato dagli organismi di controllo e deve essere accompagnato dalla relazione tecnica.

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 a livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, 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 recedente periodo. (art. 9, comma 2 bis, DL 78/2010)

Tre elementi chiari

1. La prima parte della norma ha efficacia nel periodo 1° gennaio 2011-31 dicembre 2014

2. Erano due eventuali decurtazioni:
 - a) La prima se il fondo fosse stato superiore al rispettivo importo del 2010
 - b) Una volta fatta la prima, a seguito di cessazione del personale dal servizio
3. Il secondo periodo si applica solo dal 2015

Attenzione: se non ci fosse stata questa precisazione il fondo dal 2015 sarebbe tornato ai valori storici ante decurtazione. In questo modo si sono voluti stabilizzare i tagli operati.

Riferimento: circolare RGS 20/2015

“le risorse destinate annualmente al salario accessorio devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014”

Precisa anche: Che il fondo 2015 parte dalle risorse stabili del 2014 che, a loro volta, devono essere già state decurtate.

Cosa non si applica più nel 2015

- a) Non opera più il limite di soglia del 2010. Significa che non vi è più il limite del 2010, ma neppure quello del 2014 o di altri anni. Vuol dire che se nel 2015 cessa dal lavoro un dipendente titolare di RIA, questa confluirà nel fondo.
- b) Non si dovrà procedere alla decurtazione del fondo in relazione all'eventuale riduzione di personale in servizio. Questo vuol dire che se cessa un lavoratore, non si dovrà applicare automaticamente la riduzione del fondo.

Quando operano eventuali riduzioni del fondo?

Esclusivamente a fronte di cessazioni dal lavoro a seguito di Processi di esternalizzazione o di trasferimento di funzioni. Un semplice pensionamento non comporterà la riduzione di fondo.

Tre elementi preliminari per conoscere per la costituzione del fondo 2015

1. Numero del personale e categorie di appartenenza cessato dal servizio per ogni anno a partire dal 2011
2. Ammontare dell'importo della RIA, complessivo e per singola categoria
3. Processi di esternalizzazione (Si veda esempio più sopra)

Attenzione

Le disposizioni contrattuali, legislative e relative interpretazioni in particolare del MEF, devono essere rigorosamente rispettate.

Questo sia per coerenza tra quanto previsto nei CCNL, che per evitare, nel caso di controlli, di trovarsi in situazioni molto spiacevoli che possono anche prevedere la restituzione, da parte dei lavoratori, di quanto indebitamente percepito.

Occorre, allora, tenere presente:

1. Che gli accordi decentrati non conclusi per iscritto sono nulli e le eventuali erogazioni eventualmente disposte costituiscono un indebito oggettivo e devono essere restituite in quanto prive di titolo
2. Che le clausole esorbitanti rispetto ai vincoli normativi e di bilancio sono nulle e sono sostituite di diritto dalla norma imperativa
3. che la liquidazione di emolumenti economici disposti al di fuori dei sopra in applicazione non corretta di istituti legislativi o contrattuali e/o secondo il metodo c.d. “a pioggia” sono in contrasto con principio di onnicomprensività, configura una erogazione atipica e, come tale, è foriera di danno erariale

Esempio.

Quello che forniamo è un caso realmente accaduto di costituzione dei fondi in modo non rispettoso delle regole contrattuali.

Il Contratto 1998/2001 art. 38, prevede la di spostare somme dal fondo della produttività a quello per il finanziamento delle fasce.

Lo spostamento è permesso entro il limite massimo del 15% dell'ammontare del fondo della produttività.

Ciò avveniva nel 2006, consentendo di attribuire una nuova fascia.

L'anno successivo 2007 non sarebbe stato attribuire nuove fasce perché le risorse del fondo fasce non erano sufficienti per tutti i lavoratori.

Le OO.SS e la ASL decisero un nuovo spostamento di risorse dal fondo di produttività al fondo fasce nella misura del 15%, consentendo di attribuire un'altra fascia. La stessa operazione venne effettuata anche per il 2008.

CIO' NON È CONSENTITO DAL CNL

Ne è conseguito:

- Scioperi e azioni legali (art. 28) contro le delibere della ASL che prevedevano:
- La rideterminazione dei fondi secondo le disposizioni del CCNL
- La sospensione della erogazione delle fasce
- Il recupero di tutte le somme erogate

RISULTATO

- Perdita dell'art. 28
- Intervento della guardia di finanza
- Sentenze del Giudice del Lavoro (anche in appello) e della Corte dei conti che approvavano la regolarità delle delibere

Sconfitta sindacale; solo una restituzione più lenta della somma indebitamente percepite, seppure in buona fede

Allegato Tabella

INDENNITÀ PROFESSIONALE SPECIFICA (non c'è per l'O.S.S.) deriva dal riordino della classificazione del personale in categorie e la soppressione dei vecchi livelli, avvenuto a partire dal 1-1-1998.

La parte economica comune di ciascuna categoria è rimasta “Indennità di qualificazione professionale” (nella misura di cui al punto successivo), il resto è diventata “Indennità professionale specifica”.

Il valore mensile dell'indennità, che viene erogata per 12 mensilità, è pari a:

1	addetto alle pulizie - fattorino - commesso - ausiliario specializzato	---
2	Ausiliario specializzato (ex ausiliario socio sanitario specializzato)	23,24
3	operatore tecnico - coadiutore amm.vo – coadiutore amm.vo esperto	---
4	operatore tecnico specializzato – operatore socio-sanitario	---
5	operatore tecnico coordinatore	40,28
6	Puericultrice	10,33
7	massofisioterapista – massaggiatore	---
8	infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso	20,66
9	assistente amministrativo - programmatore - assistente tecnico	---
10	collaboratore prof. sanitario (esclusi i profili di cui al punto n.11) - assistente religioso – collaboratore professionale assistente sociale – collaborat. amm.vo professionale – collaboratore tecnico-professionale	---
11	collaboratore prof. sanitario : a) infermiere - infermiere pediatrico – assistente sanitario – ostetrica b) tecnico sanitario di radiologia medica	36,15 103,29
12	Collaborat. prof. sanitario esperto (esclusi i profili di cui al punto n.13) Collaboratore amministrativo professionale esperto – collaboratore tecnico-professionale esperto – coll. professionale ass. sociale esperto	---
13	collaboratore prof. sanitario esperto: a) ex operatore professionale dirigente b) tecnico sanitario di radiologia medica	28,41 103,29

Indennità di qualificazione professionale. Questa voce, assieme alla precedente, deriva dal riordino del personale in categorie.

La minore consistenza economica per il Bs è compensata dallo stipendio base che nella tabella stipendiale contrattuale sono considerati assieme:

Quota mensile lorda:

Categoria	A	B	Bs	C	D	Ds
EURO	9.55	40.54	9.55	71.53	71.53	71.53

Esempio costituzione dei fondi da cui determinare il passaggio da tre a due fondi

Fondo per la corresponsione di compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno. (Art. 7 CCNL 31/12/2009 e art. 1, comma 456, L. 147/213) (Le somme sono puramente indicative)

Sezione 1) Risorse aventi carattere di certezza e di stabilità.

A) Risorse storiche consolidate 1) Fondo consolidato al 31.12/2007 (art. 7, c1, CCNL 31/7/2009)		5.930.494.10
B) incrementi 2) Incrementi CCNL 31. /7/2009		0
C) altri incrementi stabili 3) Altri incrementi stabili		0

D) Trasferimento risorse 4) Trasferimento risorse dal fondo ex art. 7 (straordinario e disagio) al fondo ex art. 9 (fondo fasce) CCNL 31/7/2009, pari a 65 ore per ogni posizione organizzativa, con decorrenza anno 2010 (Art. 39 CCNL 7/4/1999)		-119.91300
Totale A (risorse fisse)		5.810.580.80

Sezione 2 Risorse variabili

A) Risorse storiche consolidate 5) Risorse stabili		0
Totale B		5.810.580.80

Esempio determinazione della % di riduzione del fondo

In servizio 1/1/2010	In servizio 31/12/2010	In servizio 1/1/2014	In servizio 31/12/2014	Media 2010	Media 2014	Variazione % in riduzione
2.588	2.556	2.515	2.521	2.577.00	2.518.00	-1.53%

Sezione 4 Sintesi della costituzione del fondo

A) fondo tendenziale Risorse aventi carattere stabile		5.810.580.80
Totale fondo		5.810.580.80
B) decurtazione del fondo		-281.813.17
Totale fondo		5.528.767.63

Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (Art. 8 CCNL 31/07/2009 e art. 1 c.453, L 147/2013)

Sezione 1) Risorse aventi carattere di certezza e di stabilità.

A) Risorse storiche consolidate 1) Fondo consolidato al 31.12/2007 (art. 8, c1, CCNL 31/7/2009)		5.834.671.74
B) incrementi 2) Incrementi ART. 11 CCNL 10/4/2008 - 28.73 x 3.760 lavoratori al 31/12/2005		108.024.80
C) altri incrementi stabili 3) Risorse aggiuntive regionali Art. 8, c2, CCNL 31/7/2009		1.209.317.26
Totale A (risorse fisse)		7.152.013.80

Sezione 2 Risorse variabili

A) Risorse storiche consolidate 5) Risorse stabili		0
Totale B		7.152.013.80

Sezione 3 Decurtazione del fondo Riduzione operante sul fondo 2015 corrispondenti alle decurtazioni effettuate sul fondo 2014, art. 9, c.2 bis, DL 78/2010	0 - 346.872.67 - 346.872.67	- 346.872.67
a) 1° decurtazione per rispetto del limite 2010, pari a 7.152.013.80		
b) 2° Decurtazione per riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio: 5.810.580.80x4.85%		
Totale riduzioni operate sul fondo 2014 e 2015		
Totale fondo anno 2015		6.805.141.13

Sezione 4 Sintesi della costituzione del fondo

A) fondo tendenziale Risorse aventi carattere stabile		
Totale fondo		7.152.013.80
B) decurtazione del fondo		- 346.872.67
Totale fondo		6.805.141.13

Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica. (Art. 9 CCNL 31/7/2009 e art. 1 c. 456 L. 147/2013)

A) Risorse storiche consolidate 1) fondo consolidato al 31/12/2007 Art. 9, c1, CCNL 31/7/2009		12.586.085.35
B) Incrementi CCNL 2) Incremento a decorrere dal 1/1/2009 in rapporto al nuovo valore delle fasce		282.464.62
C) Altri incrementi con carattere stabile 3) Risparmi sulla RIA a decorrere dal 1/1/2008	86.402.03	408.377.49
Anno 2008	28.412.03	579.272.15
Anno 2009	73.163.04	119.913.30
Anno 2010	71.035.25	
Anno 2011	34.199.23	
Anno 2012	23.914.15	
Anno 2013	41.616.41	
Anno 2014	49.604.84	
Anno 2015	408.377.49	
Importo anno 2015, in relazione alla data di cessazione	67.902.22	
Totale RIA	86.208.46	
Totale RIA	78.679.80	
4) Indennità infermieristica non attribuita a decorrere dal 1/1/2008	95.376.58	
Anno 2008	70.237.00	
Anno 2009	68.583.97	
Anno 2010	79.225.09	
Anno 2011	32.969.38	
Anno 2012	579.272.15	
Anno 2013		
Anno 2014		
Importo anno 2015, in relazione alla data di cessazione		
Totale Indennità		
5) Trasferimento risorse dal fondo ex art. 7 (straordinario e disagio) al fondo ex art. 9 (fondo fasce e posizioni) CCNL 31/7/2009, pari a 65 ore per ogni posizione organizzativa attribuita, con decorrenza anno 2010		

Art. 39, c5, CCNL 7/4/1999			
Totale risorse A)			13.976.112.91
A) Risorse storiche consolidate 1) fondo consolidato al 31/12/2007 Art. 9, c1, CCNL 31/7/2009		12.586.085.35	
B) Incrementi CCNL 2) Incremento a decorrere dal 1/1/2009 in rapporto al nuovo valore delle fasce		282.464.62	
C) Altri incrementi con carattere stabile	86.402.03	408.377.49	
3) Risparmi sulla RIA a decorrere dal 1/1/2008	28.412.03	579.272.15	
	73.163.04	119.913.30	
	71.035.25		
Anno 2008	34.199.23		
Anno 2009	23.914.15		
Anno 2010	41.616.41		
Anno 2011	49.604.84		
Anno 2012	408.377.49		
Anno 2013	67.902.22		
Anno 2014	86.208.46		
Importo anno 2015, in relazione alla data di cessazione	78.679.80		
	95.376.58		
Totale RIA	70.237.00		
4) Indennità infermieristica non attribuita a decorrere dal 1/1/2008	68.583.97		
	79.225.09		
	32.969.38		
Anno 2008	579.272.15		
Anno 2009			
Anno 2010			
Anno 2011			
Anno 2012			
Anno 2013			
Anno 2014			
Importo anno 2015, in relazione alla data di cessazione			
Totale Indennità			
5) Trasferimento risorse dal fondo ex art. 7 (straordinario e disagio) al fondo ex art. 9 (fondo fasce e posizioni) CCNL 31/7/2009, pari a 65 ore per ogni posizione organizzativa attribuita, con decorrenza anno 2010			
Art. 39, c5, CCNL 7/4/1999			
Totale risorse A)		13.976.112.91	

Sezione 2 Risorse variabili

A) Risorse storiche consolidate 5) Risorse stabili		0
Totale B		13.976.112.91

(Fondo consolidato al 31/12/1997 escluso risorse aggiuntive CCNL 1994 - 1997):

Incremento risorse derivanti da art. 43 legge 449/97

(quota che non si consolida)

Incremento economie di gestione per part-time

(quota che non si consolida)

Incremento da disposizioni di legge (naz. e reg.)

(quota che non si consolida)

1% monte salario 97 (**tetto max**) – risorse agg. aziendali

(quota che non si consolida)

1% più 0,2% monte salario 97 - risorse agg. regionali

(quota che non si consolida)

Decurtazione (**10%-15%**) per trasferimento/finanziamento fondo art. 10

• **CCNL 1998 – 2001 secondo biennio**

(Fondo consolidato al 31/12/1999 escluso risorse agg. CCNL 1998 – 2001 primo biennio)

Incremento risorse derivanti da art. 43 legge 449/97

(quota che non si consolida)

Incremento economie di gestione per part-time

(quota che non si consolida)

Incremento da disposizioni di legge (naz. e reg.)

(quota che non si consolida)

1% monte salario 97 (**tetto max**) – risorse agg. aziendali –

(quota che non si consolida)

1% più 0,2% monte salario 99

(risorse agg. regionali destinabili dal 1/1/01 al Fondo art 9 o 10 nella misura definita in CCIA)

0.4% monte salario 99

(destinabili dal 1/1/01 al Fondo art. 9 o 10 nella misura definita in CCIA)

• **CCNL 2002 - 2005 primo biennio**

(Fondo consolidato al 31/12/2001 escluse risorse agg. CCNL 98/01 secondo biennio)

Incremento risorse derivanti da art. 43 legge 449/97

(quota che non si consolida)

Incremento economie di gestione per part-time

(quota che non si consolida)

Incremento da disposizioni di legge (naz. e reg.)

(quota che non si consolida)

1% monte salario 2001 (**tetto max**) – risorse agg. az.

(quota che non si consolida)

1% più 0,2% monte salario 2001 - risorse agg. reg.

(per la quota non già destinata al Fondo art. 10)

0.4% monte salario 2001

(per la quota non già destinata al Fondo art. 10)

133,90 euro annue per dip. destinabili dal 1/1/03 al Fondo art. 9 o 10

(come definito in CCIA)

• **CCNL 2002 - 2005 secondo biennio**

(Fondo consolidato al 31/12/2003 escluso risorse aggiuntive CCNL 02/05 – primo biennio)

Incremento risorse derivanti da art. 43 legge 449/97

(quota che non si consolida)

Incremento economie di gestione per part-time

(quota che non si consolida)

Incremento da disposizioni di legge (naz. e reg.)

(quota che non si consolida)

1% monte salario 2001 (**tetto max**) – risorse agg. az.

(quota che non si consolida)

1% più 0,2% monte salario 2001 - risorse agg. regionali –

(per la quota non già destinata al Fondo art.10)

0.4% monte salario 2001

(per la quota non già destinata al Fondo art.10)

133,90 euro annue per dipendente

(per la quota non già destinata al Fondo art.10)

0,51% monte salari 2003 (**€ 134,29 annue per dipendente**) dec. 31/12/2005

(a valere per l'anno 2006 destinabili al Fondo art. 9 o 10 nella misura prevista in CCIA)

• **CCNL 2006 - 2009 primo biennio**

(Fondo consolidato al 31/12/2005 escluso risorse agg. CCNL 02/05 secondo biennio)

Incremento risorse derivanti da art. 43 legge 449/97

(quota che non si consolida)

Incremento economie di gestione per part-time

(quota che non si consolida)

Incremento da disposizioni di legge (naz. e reg.)
(quota che non si consolida)
 1% monte salario 2001 (*tetto max*) – risorse agg. aziendali
(quota che non si consolida)
 1% più 0,2% monte salario 2001 - risorse agg. regionali
(per la quota non già destinata al Fondo art. 10)
 0.4% monte salario 2001
(per la quota non già destinata al Fondo art. 10)
 133,90 euro annue per dipendente
(per la quota non già destinata al Fondo art. 10)
 0,51% del monte salari 2003 (€ 134,29 annue per dipendente) dec. 31/12/05
(a valere per l'anno 2006 per la quota non già destinata al Fondo art. 10)
 Incremento di 13,50 euro annui lordi per dip. al 31.12.05
(destinabili al Fondo art. 9 o 10 nella misura prevista in CCIA - decorrenza 1° gennaio 2007)
 Incremento rideterminato in 28,73 euro annui lordi per dip. al 31.12.2005
(destinabili al Fondo art. 9 o 10, nella misura prevista in CCIA - decorrenza 1° gennaio 2008)

Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, posizioni organizzative ... articolo 10 CCNL 2006/2009

Base costitutiva

- Spesa per il personale (*tutto*) al 1° gennaio 1998 per
 - indennità di qualificazione professionale (*ex art. 45 CCNL 94/97*)
 - maggiorazione indennità infermieristica ed ex 8 bis

Incrementi successivi

- **CCNL 1998 – 2001 primo biennio:**
 Incremento 0,81% monte salari 97, dec. 31.12.99
(quota che si consolida nel fondo)
 Incremento (10% - 15%) per trasferimento dal Fondo art. 9
(quota che si consolida nel fondo)
 Maturazione classi infermieristiche e 8 bis decorrenza 1° gennaio 1998
(quota che si consolida nel fondo)
(in pro quota nell'anno di maturazione a copertura costi anno successivo)
- **CCNL 1998 – 2001 secondo biennio**
(Fondo consolidato al 31/12/1999)
 Incremento 5.000 lire mensili per dipendente
(decorrenza 1° luglio 2000)
 Incremento 13.000 lire mensili per dipendente che riassorbono le 5.000 lire **(decorrenza 1° gennaio 2001) (quota che si consolida nel fondo)**
 RIA personale cessato dal servizio
(decorrenza 1° gennaio 2000) (quota che si consolida nel fondo)
(in pro quota nell'anno di maturazione a copertura costi anno successivo)
 Maturazione classi infermieristiche e 8 bis
(decorrenza 1° gennaio 1998) (quota che si consolida nel fondo)
(in pro quota nell'anno di maturazione a copertura costi anno successivo)
 Incremento 1,2% monte salari 99 risorse aggiuntive regionali
(per la quota destinata al Fondo art. 10)
 Incremento 0,4% monte salari 99
(per la quota destinata al Fondo art. 10)
 Incremento per trasferimento dal fondo disagio/straordinari costo per indennità RX **(quota che si consolida nel fondo)**
 Costo indennità di coordinamento
(quota che si consolida nel fondo)
 Costo per maggiorazione economica del valore fascia CCNL 2000/2001
(quota che si consolida nel fondo)
 Eventuali trasferimenti dal fondo "disagio e straordinari" di 65 ore straordinario per **posizione organizzativa**
(quota che non si consolida nel fondo)
 Incremento per variazione dotazioni organiche quanto – qualitative
(quota che si consolida nel fondo)
 Incremento per altri eventuali trasferimenti di quote dal fondo "disagio e straordinari"
 Eventuali minori oneri derivanti da riduzioni stabili della Dotazione Organica
(quota che si consolida nel fondo)

- **CCNL 2002 – 2005 primo biennio**
(Fondo consolidato al 31/12/2001)
 RIA personale cessato dal servizio – decorrenza 1° gennaio 2002

(quota che si consolida nel fondo)
(in pro quota nell'anno di maturazione a copertura costi anno successivo)
Maturazione classi infermieristiche e 8 bis decorrenza 1° gennaio 2002

(quota che si consolida nel fondo)
(in pro quota nell'anno di maturazione a copertura costi anno successivo)
Incremento 1,2% monte salari 2001 risorse aggiuntive regionali

(per la quota destinata al Fondo art.10) (quota che si consolida nel fondo)
Incremento 0,4% monte salari 2001

(per la quota destinata al Fondo art.10) (quota che si consolida nel fondo)
Costo per maggiorazione economica del valore fascia CCNL 2002 – 2003

(quota che si consolida nel fondo)
Eventuali trasferimenti dal fondo "disagio e straordinari" di 65 ore straordinario per posizione organizzativa

(quota che non si consolida)
Incremento per variazione dotazioni organiche quanto – qualitative

(quota che si consolida nel fondo)
Incremento per altri eventuali trasferimenti di quote dal fondo "disagio e straordinari"
Eventuali minori oneri derivanti da riduzioni stabili della Dotazione Organica

(quota che si consolida nel fondo)
Incremento 2 euro per 13 mensilità per dipendenti al 31.12.2001

(decorrenza 1° gennaio 2003) (quota che si consolida nel fondo)
Incremento 4,05 euro per 13 mensilità per dipendenti al 31.12.2001

(decorrenza 1° gennaio 2003) (quota che si consolida nel fondo)
Incremento 133,90 euro annue per dipendente

(per la quota destinata in CCIA al Fondo art. 10) (decorrenza 1° gennaio 2003)
(quota che si consolida nel fondo)
Incremento 0,12 % del monte salari 2001 (*indennità professionale BS sanità*)

(decorrenza 1° gennaio 2003) (quota che si consolida nel fondo)
Incremento 0,17% monte salari 2001 (*passaggi D/DS*)

(decorrenza 1° gennaio 2003) (quota che si consolida nel fondo)

- **CCNL 2002 – 2005 secondo biennio**
(Fondo consolidato al 31/12/2003)
Incremento 0,51% del monte salari 2003 (**€ 134,29 annue per dipendente**)
(dec.31/12/ 2005 a valere per l'anno 2006 per la quota destinata in CCIA al Fondo art. 10)
RIA personale cessato dal servizio

(decorrenza 1° gennaio 2004) (quota che si consolida nel fondo)
(in pro quota nell'anno di maturazione a copertura costi anno successivo)
Maturazione classi infermieristiche e 8 bis (*decorrenza 1° gennaio 2004*)

(quota che si consolida nel fondo)
(in pro quota nell'anno di maturazione a copertura costi anno successivo)
Costo per maggiorazione economica del valore fascia CCNL 2004 – 2005

(quota che si consolida nel fondo)
Eventuali trasferimenti dal fondo "disagio e straordinari" di 65 ore straordinario per posizione organizzativa

(quota che non si consolida)
Incremento per variazione dotazioni organiche quanto – qualitative

(quota che si consolida nel fondo)
Incremento per altri eventuali trasferimenti di quote dal fondo "disagio e straordinari"
Eventuali minori oneri derivanti da riduzioni stabili della Dotazione Organica **(quota che si consolida nel fondo)**

