

*è effettuato entro trenta giorni dalla loro stipulazione; i contratti già sottoscritti alla data di entrata in vigore del presente decreto sono depositati entro il 31 ottobre 1996. In conseguenza di esigenze organizzative e funzionali dei predetti uffici, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale può disporre modalità diverse di deposito ai fini di cui al presente comma...".*

Un'ultima considerazione va fatta. Ci si è sin qui concentrati sugli effetti pensionistici che si producono per chi è assoggettato al sistema retributivo (o misto). Peraltro, anche per chi è nel regime contributivo puro, dove non esistono quota A e quota B, l'attribuzione di elementi retributivi non dovuti (qualunque ne sia la natura – fissa o accessoria) comporta la corresponsione di una pensione maggiore, perché essa sarà la risultante della contribuzione accantonata (rivalutata annualmente) moltiplicata per un coefficiente di trasformazione legato all'età posseduta alla cessazione.

Tornando alle modalità di ripartizione del fondo, è opportuno, a questo punto, soffermarsi sui compensi accessori aventi carattere indennitario.

#### **3.1.3.5 - La corresponsione delle indennità (art. 17, comma 2 lett. d) ed e); in particolare: rischio e disagio**

Una parte rilevante del fondo è per legge destinata alla corresponsione delle indennità al personale. Della materia si occupa l'art. 17, comma 2, lett. d) ed e), il quale, peraltro, si limita a richiamare la normativa vigente.

In prima battuta, ci si occuperà delle indennità di rischio, disagio e vigilanza, le quali hanno generato i maggiori problemi in sede d'applicazione della disciplina legislativa e contrattuale, dedicando un'apposita sezione ai rapporti tra le stesse.

Ad un diverso paragrafo sarà invece demandata la trattazione di altre specifiche voci indennitarie, alcune previste dalla normativa, altre invece riscontrate in sede di verifica presso gli Enti e spesso disposte dai contratti decentrati in assenza di una disposizione ordinamentale di riferimento.

#### **Indennità di rischio**

Si segnala che, a livello nazionale, tale emolumento, disciplinato originariamente dall'art. 26, comma 4, lett. g), del decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347, è ora previsto e regolato dall'art. 37 del CCNL 14/09/2000 (Coda contrattuale), il quale dispone che "Gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro

che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale", con relativa attribuzione di un'indennità mensile pari a lire 40.000, somma rideterminata in € 30 mensili dall'art. 41 del CCNL 22/01/2004.

La contrattazione decentrata rappresenta la sede deputata all'interno della quale disciplinare presupposti, termini e condizioni dell'indennità di rischio, come d'altra parte di tutte le altre indennità.

La norma del 1987 prevedeva che l'emolumento aggiuntivo andasse corrisposto esclusivamente al personale inquadrato nella terza e quarta qualifica funzionale. In realtà, gli enti locali hanno talvolta eluso il vincolo, erogando l'indennità ad unità di personale inquadrato nelle qualifiche superiori. Questo è accaduto, specialmente, nei confronti di soggetti che già ne beneficiavano, e l'hanno conservata anche in seguito al loro inquadramento in qualifiche superiori, per le quali la norma non consentiva la percezione dell'indennità di rischio.

E' pur vero che l'art. 37 della Coda contrattuale, nel disciplinare l'indennità di rischio, non è ancora più la stessa al parametro della qualifica funzionale (o categoria d'appartenenza), disponendo al contempo che l'Ente assicuri, comunque, le condizioni di rischio già riconosciute.

Va tuttavia, di contro, rammentato come, "in assenza di espresse disposizioni in tal senso, il CCNL non può avere effetto retroattivo: pertanto, eventuali accordi che fossero stati sottoscritti in violazione della normativa previgente non sarebbero sanati ab origine, con effetto retroattivo, ma solo con effetto dalla data di sottoscrizione del CCNL (14.9.2000) e con riferimento agli atti posti in essere dopo tale data".<sup>28</sup>

Per tali motivi, i S.I.F.I.P., all'esito delle verifiche, hanno mosso rilievo nei confronti di quegli enti i quali abbiano corrisposto l'indennità di rischio al personale inquadrato in qualifiche funzionali superiori alla quarta prima del 14 settembre 2000.

Per il periodo successivo è opportuno, invece, che l'individuazione delle condizioni di lavoro che comportano "continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità del personale" sia affidata alla contrattazione decentrata integrativa che potrà, così, tenere conto delle effettive e peculiari esigenze del singolo ente.

<sup>28</sup> In tal senso si è espressa l'ARAN con parere V4.7 in data 4/11/2002 - Area: Personale non dirigente - Istituto: Indennità di rischio.

Ciò in quanto la condizione di rischio non è più collegata al profilo professionale attribuito al personale; la stessa, infatti, dipende oggettivamente dalle effettive condizioni di lavoro in cui i dipendenti di tutti i profili sono costretti ad operare, quando queste condizioni possono essere correlate alle situazioni di rischio espressamente individuate in sede di contrattazione integrativa decentrata in quanto comportano "continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale", come sancito all'art. 37 del CCNL del 14/9/2000".<sup>29</sup>

Quanto, infine, alle effettive modalità d'erogazione, la coda contrattuale chiarisce che l'indennità in epigrafe spetta "per il periodo di effettiva esposizione al rischio". Di conseguenza "il relativo importo dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattie, maternità, permessi, aspettative ecc.)".<sup>30</sup>

Va da sé, d'altro canto, che la stessa natura dell'indennità ne esclude un'erogazione "a tappeto". Della stessa, in particolare, possono beneficiare solo quei soggetti che siano effettivamente esposti al rischio.<sup>31</sup>

Durante l'attività di verifica, al contrario, sono stati rinvenuti diversi casi nei quali l'indennità in questione è stata attribuita in modo generalizzato e non selettivo; in casi più ristretti, inoltre, i contratti decentrati hanno ritenuto legittimo innalzare il valore massimo dell'indennità oltre il limite previsto a livello nazionale di € 30,00 mensili.

Con una certa frequenza, come detto, si è riscontrato che del compenso indennitario ha beneficiato la totalità o quasi dei dipendenti. Un fenomeno analogo si è registrato in sede di corresponsione dell'indennità di disagio, alla quale l'indennità di rischio, in alcuni casi, è stata impropriamente associata.

### Indennità di disagio

E' prevista dall'art. 17, comma 2, lett. e), del CCNL 1/04/1999, nella parte in cui dispone che il fondo di cui all'art. 15 sia utilizzato anche per "compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C".

<sup>29</sup> Cfr. ARAN, parere V4.4 in data 15/05/2001 – Comparto: Regioni ed Autonomie locali – Area: Personale non dirigente.

<sup>30</sup> ARAN, parere V4.2 in data 4/12/2000 – Comparto: Regioni ed Autonomie locali – Area: Personale non dirigente.

<sup>31</sup> V., sul punto, Corte dei conti, Sezione Campania, sentenza n. 12/2009 a proposito della c.d. "indennità per malattie infettive" percepita dal personale infermieristico, i cui principi di diritto sono estensibili anche alla materia del trattamento retributivo accessorio del personale degli Enti locali.

Ci si è chiesti se nella nozione di condizione disagiata rientrino anche le ipotesi di turnazioni cui è sottoposto il personale dipendente.

La questione è stata ormai risolta dall'art. 22, comma 5, del CCNL 14/09/2000, il quale ha chiarito espressamente che *"al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro"*.

Non è possibile, pertanto, l'erogazione di ulteriori compensi correlati alla stessa condizione di lavoro.<sup>32</sup>

Circa invece le condizioni che giustificano l'erogazione della suddetta indennità, ci si è chiesti se essa debba essere ugualmente corrisposta in caso di assenza dal servizio per funzioni connesse all'espletamento di cariche elettive.

Sul punto l'ARAN ha chiarito<sup>33</sup> che *"l'indennità di disagio si dovrebbe collegare a particolari modalità e condizioni della prestazione lavorativa e, quindi, presuppone la sussistenza della prestazione effettiva"*.

La misura dell'indennità di disagio non è fissata dalla legge, a differenza dell'indennità di rischio. Ciò ha indotto alcuni enti, nel dubbio su come retribuire situazioni "ibride" di esposizione a fattori pregiudizievoli per la salute o l'integrità personale, ad optare per l'indennità di disagio, della quale l'importo è stato fissato in misura superiore a quello del compenso per attività rischiose.

Tale prassi non appare condivisibile. Come chiarito dall'ARAN, infatti, poiché il disagio è sicuramente una condizione di lavoro meno gravosa del rischio, sembra razionale affermare che il valore mensile dell'indennità di disagio debba essere inferiore a quella del rischio.

Anche in questo caso, come detto, durante l'attività di verifica sono stati riscontrati numerosi casi di attribuzione generalizzata dell'indennità in oggetto, talora anche a fronte dello svolgimento di mansioni oggettivamente non disagiati, ma, al contrario, rientranti nelle ordinarie condizioni del profilo di appartenenza (ad. es., rientro pomeridiano, utilizzo di videoterminale, ecc.).

---

<sup>32</sup> V., in tal senso, ARAN, parere W8 in data 04/12/2000 - Comparto: Regioni ed Autonomie locali - Area: Personale non dirigente.

<sup>33</sup> Parere E73.

4



*Giunta Regionale della Campania*  
Ufficio del Datore di Lavoro

REGIONE CAMPANIA

Prot. 2014\_0478396\_09/07/2014\_11.30

Riti : 550: Datore di lavoro - Pustozione

Rev. : 5514 Direzione Generale per le Riso.

Classifica : 7 : 11 Esistente : 223 dal 2013



Al Direttore Generale  
per le Risorse Umane  
Al Dirigente della  
U.O.D. 55-14-05  
L O R O S E D I

**Oggetto: Disagio Lavorativo**

Si fa seguito alla Vs. nota n.0296662 del 30-04 u.s e alle successive intese sull'argomento di cui all'oggetto, per offrire un contributo utile alla discussione sugli aspetti della materia più direttamente coinvolgenti la S.V.

Giova in via preliminare premettere alcune riflessioni, sia per limitare l'ambito a cui ci riferiamo e sia per inquadrare il fenomeno in rapporto alla letteratura scientifica sull'argomento e alla disciplina contrattuale del lavoro, che di tale letteratura tiene conto.

Il termine Disagio è un sostantivo con connotazione negativa. Quando è riferito alle persone indica una sensazione di malessere scaturente da un interazione difficile della persona con la realtà. Siamo quindi nell'ambito delle sensazioni e della percezione di quanto avviene intorno a noi. Tale condizione può nascere dal verificarsi di un numero infinito di situazioni, singole o associate variamente tra di esse. Noi ci occupiamo del disagio lavorativo inteso non come percezione potenzialmente ostile dell'ambiente di lavoro, ma dell'impatto negativo che l'organizzazione del lavoro e in alcuni casi l'ambiente di lavoro può avere sul rapporto che intercorre tra il lavoratore e il suo lavoro.

Termini quali benessere organizzativo, benessere lavorativo, stress lavoro-correlato, disagio lavorativo, nell'ultimo decennio, si sono affermati sempre più quali caratteristiche di cui tener conto per raggiungere alti livelli di qualità produttiva.

Anche in questo caso, come già precisato in una precedente nota, il compito del "Datore di Lavoro", inteso come responsabile dell'organizzazione, è di eliminare o, quando impossibile, ridurre al minimo i fattori stressogeni e le condizioni disagiati, attraverso un'adeguata attività formativa delle risorse umane ed un'organizzazione del lavoro coinvolgente che, mettendo al centro la persona-lavoratore, la sappia implicare nel raggiungimento degli obiettivi aziendali attraverso procedure e compiti di cui sia evidente la finalizzazione.

Il primo fattore di disagio evidente nel lavoratore è quindi legato alla non conoscenza/consapevolezza del proprio ruolo e della propria funzione nello svolgimento dell'intero processo/percorso produttivo. Infatti ciò genera una difficoltà di interazione tra lavoratore ed attività lavorativa di cui questi non ha completa percezione. Ciò normalmente è affrontato e risolto attraverso un'adeguata attività di informazione e formazione interna svolta dal Dirigente sovraordinato.

Via S. Lucia, 81 - 80132 - Tel. 0817962097 - Fax 0817962008 - PEC  
[datore@pec.regione.campania.it](mailto:datore@pec.regione.campania.it)

CS



**Giunta Regionale della Campania**  
**Ufficio del Datore di Lavoro**

Il secondo fattore di disagio evidente nel lavoratore può derivare da una disordinarietà, più o meno frequente, della modalità spaziale e/o temporale di esecuzione della mansione. Ciò non può essere prevedibile e quindi affrontabile con strumenti di programmazione.

Da quanto è rilevabile nelle normative del Pubblico Impiego, il disagio di cui qui ci occupiamo è relativo all'organizzazione del lavoro, al contenuto della mansione, alla modalità ordinaria di espletamento della stessa nell'Ente, la relativa indennità, quindi il secondo fattore non affrontabile con strumenti di programmazione.

Si ritiene utile richiamare l'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 e successive integrazioni, che fornisce alcune indicazioni generali sull'argomento. Da esso si evince che tale compenso serve a remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti. Deve trattarsi, comunque, anche in questo caso di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il relativo profilo.

Da quanto sopra espresso risaltano evidenti due caratteristiche da associare a tale istituto contrattuale:

a) **La relatività:** Il disagio scaturisce da una modalità spaziale e/o temporale della prestazione lavorativa, differente rispetto alla modalità ordinaria della gran parte dei lavoratori relativamente all'organizzazione. Ciò significa che una stessa modalità può generare o meno disagio quando si discosta dalla modalità ordinaria di esecuzione della prestazione di lavoro.

b) **La tipicità:** Il disagio scaturisce da una modalità non ordinaria di espletamento della mansione e non appartiene al suo contenuto. La mansione pertanto non è associata, ordinariamente, nella sua esecuzione, alla modalità che genera il disagio.

**Quindi, in altre parole, il disagio non può essere rappresentato dalla mansione stessa, bensì da una modalità particolare di espletarla.**

Per quanto affermato, dunque, il disagio lavorativo non è associabile al contenuto di una mansione, ma all'organizzazione del lavoro e alla modalità con la quale esso deve essere svolto.

Circa la non ordinarietà spaziale e/o temporale relativa alla modalità di esecuzione del lavoro resta da stabilire se essa debba essere mansione specifica, ossia che il riferimento ordinario debba essere rappresentato dalla modalità più frequente dell'espletamento della mansione, oppure Ente specifico, ossia essere rappresentato dalla modalità più frequente di esecuzione del lavoro all'interno dell'Ente.

La letteratura in materia fa riferimento alla mansione ma al contempo lascia intravedere retribuzioni diversificate in rapporto a specializzazione, complessità, delle mansioni, le quali, come già detto, conterrebbero al proprio interno elementi economici compensativi di peculiari situazioni.

011



**Giunta Regionale della Campania**  
**Ufficio del Datore di Lavoro**

Alla luce di quanto espresso e della declaratoria delle mansioni rilevabile dalla banca dati SIGARU è difficile ipotizzare a quali mansioni è possibile attribuire l'indennità di disagio, non potendo la mansione stessa generare disagio aggiuntivo a quello già previsto e retribuito in via ordinaria.

In alcuni casi poi la stessa declaratoria genera disparità di trattamento. Si prenda ad esempio la mansione: Addetto controllo cantieri. Se tutti i lavoratori, a cui è assegnata tale mansione, si recassero ogni giorno lavorativo sui cantieri, il disagio non esisterebbe essendo questa la modalità ordinaria di espletamento. Se invece la modalità ordinaria è rappresentata dall'esame della documentazione nell'ufficio, il recarsi su un cantiere rappresenta un disagio. E' un dato certo che alcuni lavoratori si recano sui cantieri 100 volte l'anno e altri due, tre volte l'anno e percepiscono lo stesso ammontare di indennità.

Si è dell'opinione pertanto che tutte le mansioni possano produrre disagio, quando espletate in maniera non ordinaria, ma che la quantizzazione analitica dell'ammontare della relativa indennità risulta estremamente problematica dato il numero elevato dei dipendenti e l'estrema variabilità del fenomeno nel tempo e nello spazio.

Pertanto, non si ritiene di poter definire una mansione "disagiata" o meglio indicare quali mansioni generano un disagio lavorativo in sé, occorre invece definire i fattori del disagio lavorativo, ossia le condizioni di non ordinarietà dell'esecuzione del lavoro in modo da consentire al Dirigente preposto, elementi di giudizio utili per l'eventuale attribuzione al lavoratore della relativa indennità.

Le attività indicate nella vostra nota del 30 aprile u.s. sia della fascia A che di quella B sono tutte potenzialmente generatrici di disagio, ma necessitano della specificazione della non ordinarietà nella modalità di esecuzione spaziale e/o temporale.

Ad esempio l'Addetto ai laboratori, svolge ordinariamente il proprio lavoro all'interno di un laboratorio. Se il disagio è mansione specifico, esso può nascere in caso di attività di campionamento all'esterno del laboratorio, perché essa non rappresenta la modalità ordinaria e talvolta può essere molto disagiata. Se invece il disagio è Ente specifico e non vi sono specifiche indennità accessorie, esso è connaturato con l'attività a causa dell'attenzione costante che richiede per evitare danni personali (uso di acidi e basi forti, sostanze tossiche, veleni, etc) che non è richiesta alla maggioranza dei lavoratori dell'Ente.

In sintesi è la modalità non ordinaria, rispetto alla modalità di esecuzione del lavoro della popolazione di riferimento a poter generare disagio lavorativo. Se poi tale riferimento debba essere l'Ente di appartenenza del lavoratore piuttosto che la



**Giunta Regionale della Campania**  
**Ufficio del Datore di Lavoro**

mansione o la specifica attività è una scelta scaturente da altre variabili che esulano dalla competenza dello scrivente.

Il Dirigente della UOD  
Sorveglianza Sanitaria  
Dr. Francesco De Carolis

Il Dirigente  
Dr. Paolo Gargiulo

servizio; l'indennità non è corrisposta per i giorni in cui il dipendente è assente per qualsiasi motivo.

3. Al fine dell'erogazione dell'indennità, ciascun Dirigente responsabile del personale che svolge le attività su indicate è tenuto, con cadenza mensile, ad attestare all'U.O.D. "Trattamento Economico" i nominativi dei dipendenti destinatari dell'indennità in oggetto.

4. Il Dirigente responsabile è tenuto, altresì, a comunicare, immediatamente, il venir meno delle condizioni per l'attribuzione della predetta indennità.

5. Le indennità di rischio non sono cumulabili tra loro e con l'indennità di cui all'articolo 37 del CCNL 6.07.1995 e con quelle attribuite per analoghe finalità.

6. In fase di prima applicazione, l'attribuzione dell'indennità in questione deve avvenire entro 3 mesi dall'entrata in vigore del presente CCDI.

7. Nelle more dell'applicazione della presente disciplina, restano ferme le indennità attribuite dal precedente CCDI 2001.

8. Il presente articolo abroga e sostituisce l'articolo 19 del CCDI del 9.10.2001 intitolato "Indennità di rischio".

#### ART. 11 ATTIVITÀ SVOLTE IN CONDIZIONI DISAGIATE

1. Ai sensi dell'articolo 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.04.1999 è compensato l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C.

2. Sono considerate attività disagiate quelle che, nell'ambito delle mansioni attribuite in conformità alla categoria di appartenenza, comportano lo svolgimento in modalità non

15

#### ART. 10 INDENNITÀ DI RISCHIO

1. L'indennità di rischio, di cui all'articolo 37 del CCNL del 14.09.2000, è riconosciuta al personale dipendente che svolge in maniera continuativa mansioni potenzialmente pregiudizievoli per la salute e l'integrità fisica, secondo l'individuazione delle attività a rischio effettuata dall'Ufficio del Datore di Lavoro con nota prot. n. 0259783 dell'11.04.2014:

- 1 Attività connesse allo spegnimento degli incendi boschivi;
- 2 Attività connesse agli interventi di protezione civile;
- 3 Attività connesse alla guida di mezzi pesanti;
- 4 Mansioni di autista.

2. L'indennità mensile è di € 30,00 lordi ed è calcolata su base mensile in ventiseiesimi ed è attribuita per i soli giorni di effettiva esposizione al rischio, ovvero di presenza effettiva in

14

ordinaria di attività caratterizzate da situazioni di disagio differenziato rispetto a quelle svolte dagli altri dipendenti di pari categoria.

3. I dirigenti delle strutture di appartenenza provvederanno con proprio atto ad individuare i dipendenti a cui sono attribuite le mansioni riconducibili alla predetta fattispecie e che di seguito sono elencate nelle fasce A) e B).

#### *Fascia A)*

Rientrano in questa fascia le attività svolte prevalentemente all'esterno, sul territorio, anche con esposizione agli agenti atmosferici e attribuibili a personale di categoria A, B, C. Pertanto vi rientrano:

- a. svolgimento di attività di ispettore fitosanitario e zootecnico, di operatore fitosanitario;
- b. svolgimento di attività di tecnico agricolo (soggetto a profilassi medica);
- c. svolgimento di attività di antincendio boschivo, di protezione civile, di addetto forestale, di addetto alla guida di mezzi speciali;
- d. svolgimento di attività di addetto all'incremento ippico, di classificatore di carcasse bovine, di monitoraggio affidi;

#### *Fascia B)*

Rientrano in questa fascia le attività svolte dal personale di categoria A, B, C qui di seguito indicate:

- a. svolgimento di attività di addetto alle attrezzature di ufficio (ad es. fotocopiatrice stampante, fax, etc);
- b. svolgimento di attività che prevedono l'accesso con frequenza presso locali disagiati o rumorosi o privi di aerazione e di luce naturale;
- c. svolgimento di attività che prevede il recarsi presso edifici e/o luoghi diversi da quelli in cui ha sede la propria struttura di appartenenza;
- d. svolgimento di attività di addetto ai laboratori.

4. Le suddette attività di cui alle fasce A) e B) sono compensate con un'indennità mensile determinata come segue: per le attività di cui alla fascia A), € 154,94 lordi; per le attività di cui alla fascia B), € 108,46 lordi; gli importi sono determinati sulla base della conversione in euro dei valori previsti dall'art. 25 del precedente CCDI del 2001, e comunque in invarianza di spesa nel rispetto del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica".

5. Il compenso è corrisposto per ogni giornata in cui il dipendente presta la propria attività lavorativa e serve ad indennizzare il dipendente per il disagio derivante dalle mansioni svolte complessivamente e che caratterizzano la propria attività.

6. Le indennità di disagio riconducibili alla fascia A) e B), di cui al presente articolo, non sono cumulabili tra loro.

7. L'indennità per l'attività di disagio non è cumulabile con quella di specifiche responsabilità di cui all' art. 12 del presente contratto e non è assegnabile per specifiche prestazioni che sono già oggetto di specifici compensi definiti dal CCNL.

8. L'indennità di disagio è attribuita per i soli giorni di effettiva esposizione al disagio, ovvero di presenza effettiva in servizio; l'indennità non è corrisposta per i giorni in cui il dipendente è assente dal servizio per qualsiasi motivo. Si considera presenza in servizio quando è garantita la presenza effettiva in servizio per almeno la metà dell'orario di lavoro giornaliero, con riferimento all'articolo 20 del CCNL del 6.07.1995.

9. I dirigenti delle strutture di appartenenza trasmettono, con cadenza mensile, alla struttura deputata alla liquidazione del trattamento economico accessorio del personale, l'elenco nominativo dei dipendenti che ricoprono le posizioni di lavoro

di cui sopra e ai quali spettano i relativi compensi, indicando la fascia di appartenenza e precisando le giornate di presenza in servizio nel mese di riferimento per le quali va riconosciuta l'indennità.

10. In fase di prima applicazione, l'attribuzione dell'indennità in questione deve avvenire entro 3 mesi dall'entrata in vigore del presente CCDI.

11. Nelle more dell'applicazione della presente disciplina, restano ferme le indennità attribuite dal precedente CCDI del 2001.

12. Il presente articolo abroga e sostituisce gli articoli 25 e 29 del CCDI del 2001.

Deliberazione N. 676

Assessore

Assessore Palmeri Sonia



Dipartim. Direzione G.

55

14

# Regione Campania

GIUNTA REGIONALE

SEDUTA DEL 04/12/2015

## PROCESSO VERBALE

Oggetto :

*Fondo delle risorse decentrate destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività' - anno 2015 - Personale del comparto escluso quello con qualifica dirigenziale.*

1)	Presidente	Vincenzo	DE LUCA	<b>PRESIDENTE</b>
2)	Vice Presidente	Fulvio	BONAVITACOLA	
3)	Assessore	Serena	ANGIOLI	<b>ASSENTE</b>
4)	"	Lidia	D'ALESSIO	
5)	"	Valeria	FASCIONE	
6)	"	Lucia	FORTINI	
7)	"	Amedeo	LEPORE	
8)	"	Chiara	MARCIANI	
9)	"	Sonia	PALMERI	
	Segretario	Mauro	FERRARA	

Alla stregua dell'istruttoria compiuta dalla Direzione Generale e delle risultanze e degli atti tutti richiamati nelle premesse che seguono, costituenti istruttoria a tutti gli effetti di legge, nonché dell'espressa dichiarazione di regolarità della stessa resa dal Direttore a mezzo di sottoscrizione della presente

Premesso che:

- a. la Legge Regionale n. 1/2012, come modificata dalla Legge 11/2012, prevede all'art. 23 comma 7 che *"Per gli anni 2011, 2012 e 2013 l'ammontare del fondo per le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale del comparto della Giunta regionale è pari a quello dell'anno 2010 ed è progressivamente ridotto, per ognuno dei predetti anni, in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, ai sensi dell'articolo 9, comma 2 bis, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 (Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica), convertito, con modificazioni, in legge 30 luglio 2010, n. 122. Il fondo così determinato è comprensivo comunque delle economie previste dall'articolo 17, comma 5, del CCNL 1 aprile 1999."*
- b. l'art. 9, comma 2 bis, del Decreto Legge n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010, prevede che *"a decorrere dal 1/01/2011 e fino al 31/12/2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio"*;
- c. l'art. 1, comma 456, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 (legge di stabilità per il 2014) ha prorogato al 31 dicembre 2014 il termine finale di applicazione della norma, stabilendo altresì che *"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"*;
- d. questo inciso, contenuto nell'ultimo periodo dell'art. 9 comma 2 bis citato, come introdotto dalla L. 147/2013 (finanziaria 2014), ha dato luogo a diverse interpretazioni;
- e. la Ragioneria Generale dello Stato si è pronunciata, dapprima con la circolare n.8/2015 e successivamente con la circolare 20/2015, sancendo che le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale *"devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate, nell'anno 2014, per effetto del primo periodo dell'articolo 9, comma 2-bis (applicazione del limite relativo all'anno 2010 e riduzione in misura proporzionale alla diminuzione del personale in servizio con riferimento alla diminuzione riscontrata nell'anno 2014 rispetto al 2010)*.
- f. la Corte dei Conti, Sezione Regionale Puglia, con deliberazioni n. 53/2015 e 97/2015, ha elaborato un'interpretazione letterale della norma alla luce della quale *"la base di calcolo sulla quale operare, a partire dall'1 gennaio 2015, la decurtazione pari alla somma di tutte le riduzioni operate sui suddetti fondi per gli anni dal 2011 al 2014 (e non alla sola riduzione operata nel corso del 2014) prevista dall'ultimo periodo dell'art.9, co.2-bis, del D.L. n.78/2010 sia individuabile nel fondo costituito secondo le regole proprie della vigente normativa contrattuale e non nel fondo quantificato per l'esercizio 2014"*;
- g. la Corte dei Conti Sezione Regionale Abruzzo, con deliberazione n. 179/2015/PAR del 20/05/2015, ha condiviso e corroborato le tesi della sezione pugliese precisando tra l'altro che tale interpretazione letterale dell'art.9, co.2-bis, del D.L. n.78/2010 ultimo periodo *"come già affermato dalla Sezione Puglia, coerente con la formulazione letterale della norma, appare preferibile per varie ragioni:*
  - evita un sostanziale duplice taglio delle risorse non espressamente previsto dal legislatore (in quanto il fondo 2014 già risentiva delle riduzioni apportate nel precedente periodo 2011/2013);
  - esclude in radice la possibilità che si possa giungere ad un fondo pari a zero oppure negativo;
  - risulta conforme alla volontà del legislatore di non perpetuare, dopo il 31 dicembre 2014, il limite del fondo per l'anno 2010 e l'obbligo di riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio;

- apporta una decurtazione corrispondente "alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo", come testualmente indicato dal legislatore, anziché alla riduzione operata nel solo precedente esercizio 2014.
- h. la Corte dei Conti Sezione Regionale Emilia-Romagna, con deliberazione n. 139/2015/PAR del 27/10/2015 fornisce ulteriori chiarimenti in merito alle modalità di decurtazione ed in particolare con riferimento alla parte stabile e variabile *"occorre evidenziare che il legislatore considera le risorse destinate al trattamento economico accessorio in modo unitario, senza distinzione tra risorse stabili e variabili; sicché la decurtazione da apportare riguarda, complessivamente, la parte stabile e la parte variabile del fondo;"*
- i. la D.G.R. n. 771/2014, con la quale è stato approvato il fondo anno per l'anno 2014, autorizzava il dirigente della Uod 551408 a perfezionare, con proprio decreto, la determinazione complessiva del fondo ai sensi e per gli effetti dell'art. 9 comma 2 bis della richiamata L.122/2010;
- j. con decreto n. 1 del 29/10/2015, per dare attuazione a quanto previsto dall' art. 9, comma 2 bis, del Decreto Legge n. 78/2010, il dirigente della Uod 55.14.08 ha proceduto alla quantificazione definitiva del fondo 2014 in € 56.246.222,26, applicando lo stesso criterio utilizzato negli anni precedenti;
- k. il commissario ad Acta per l'attuazione del piano di stabilizzazione finanziaria della Regione Campania in diverse occasioni ha, tra l'altro, posto l'attenzione sulle problematiche legate al fondo per il personale del comparto;
- l. in particolare il Commissario ha posto l'accento sulla questione relativa ad alcuni istituti finanziati dal fondo stesso con il C.D.I. illo tempore vigente;
- m. partendo da tale indicazione la direzione, nel corso degli ultimi anni, ha effettuato un'analisi del C.D.I. vigente che ha portato, alla fine del percorso, alla sottoscrizione di un nuovo C.D.I. stralcio, con la rivisitazione di alcuni istituti contrattuali (C.D.I. 29/1/2015);
- n. l'analisi compiuta, anche in un'ottica di monitoraggio e di riduzione della spesa del personale, ha evidenziato l'opportunità di procedere all'eliminazione dal C.D.I. di alcuni istituti contrattuali nel passato riconosciuti ai dipendenti ed alla neutralizzazione della spesa sostenuta dal 2010 al 2015 (fino all'entrata in vigore del nuovo CDI), attraverso il suo recupero dal fondo in un numero di anni pari a quelli oggetto della spesa;

#### Considerato che:

- a. con circolare n. DAR0012120 del 12/09/2014 la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Affari Regionali – nel fornire indicazioni applicative in materia di trattamento retributivo accessorio del personale di Regioni ed Enti Locali, ai sensi dell'art. 4 del D.L. n. 16/2014, precisa sia che *"...E' fatta salva la costituzione dei fondi contrattuali adottati dalle Regioni e dagli Organismi strumentali delle stesse in conformità delle legislazioni regionali già vigenti"*, sia che, nella quantificazione delle riduzioni per il personale cessato ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, *"... siano da considerarsi anche le interpretazioni contenute nel documento Linee guida della Conferenza delle Regioni e delle Pubbliche Amministrazioni"*;
- b. con circolare n. 20 del 8 maggio 2015 il Ministero delle Economia e delle Finanze ha fornito istruzioni applicative alle decurtazioni da apportare ai fondi della contrattazione integrativa a partire dal 2015;
- c. diverse sezioni della Corte dei Conti hanno fornito chiarimenti in ordine alla storicizzazione delle riduzioni operate nel periodo 2011/2014 (cfr. da ultimo Corte dei Conti Abruzzo – del 179/2015);
- d. la Conferenza Stato Regioni nella seduta del 23 aprile 2015 ha fornito chiarimenti in ordine *"all'applicazione degli effetti della legge di stabilità 2015 in materia di trattamento economico dei dipendenti del sistema regioni –servizio sanitario nazionale"*;
- e. che la stessa Conferenza ha precisato che *"non risultano possibili eventuali alimentazioni dei fondi contrattuali con risorse provenienti dai bilanci per eventi occorsi nel periodo di vigenza della citata legge 212/2010"* e che pertanto eventuali rivalutazioni economiche degli stessi potranno avere effetti incrementali solo a partire dal 2016, per gli eventi verificatisi nel corso del 2015;
- f. l'Assessore al ramo con nota prot. n. 1093 del 3/12/2015 ha condiviso l'analisi fatta dalla Direzione sugli istituti contrattuali analizzati su indicazione del Commissario ad Acta ed ha fornito, quale atto di indirizzo, quello di procedere alla neutralizzazione della spesa sostenuta dal 2010 al 2015 (fino all'entrata in vigore del nuovo CDI) ed in particolare di dare mandato al Presidente

della delegazione trattante, parte pubblica, di ripetere la somma spesa per gli istituti contrattuali oggetto di analisi, sui fondi degli anni successivi;

#### **Dato atto che:**

- a) la riduzione complessiva del fondo per l'anno 2014 è stata operata dal competente dirigente della Uod 08 della Direzione Risorse Umane, in conformità al Documento approvato dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome del 13/10/2011, giusta nota prot. n.353651 del 21/5/2015 del dirigente della Uod 07 della Direzione Risorse Umane;
- b) a decorrere dal 2015 non esplica più effetto la riduzione proporzionale del fondo ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis della richiamata L.122/2010;
- c) gli addendi che compongono il fondo, parte stabile, sono quelli già previsti per il fondo 2014, al netto delle riduzioni già operate ai sensi e per gli effetti dell'art. 9, comma 2 bis, del Decreto Legge n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010, che quindi diventano definitive;
- d) con nota prot. n.841117 del 4/12/2015 il dirigente della Uod 07 della Direzione Risorse Umane ha quantificato in euro 49.617.999,17 la quota spesa del fondo comparto anno 2014, prodromica alla determinazione della parte variabile del fondo stesso ex art. 17,c.5 del C.C.N.L. del 1/4/1999;
- e) la quota non spesa relativa al fondo 2014 è pari ad € 6.628.223,09 ai sensi del art. 17,c.5 del C.C.N.L. del 1/4/1999;

#### **Ritenuto**

- a) di dover provvedere alla costituzione del fondo per l'anno 2015, per il finanziamento delle risorse decentrate per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle Risorse Umane e della produttività in favore del personale del Comparto in €. 54.174.959,92 – parte stabile già al netto della riduzioni già operate nel corso degli anni 2011/2012/2013/2014 ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis della richiamata L.122/2010, oltre la quota variabile pari ad € 6.628.223,09 ai sensi del art. 17,c.5 del C.C.N.L. del 1/4/1999, per un totale di € 60.803.183,01;
- b) di dare mandato al Presidente della delegazione trattante, parte pubblica, di procedere, alla determinazione della quota da neutralizzare per gli istituti contrattuali oggetto di analisi e di confronto con il Commissario ad Acta, nonché di determinare la modalità di recupero in un numero di annualità al massimo pari a quelle oggetto di analisi;
- c) di dare mandato al Presidente della delegazione trattante, parte pubblica, di procedere, altresì, nel momento della ripartizione del fondo anno 2015 e successivi, alla ripetizione della spesa sostenuta per il periodo 2010/2015 per gli istituti contrattuali di cui sopra;

**Tenuto conto** che le risorse per il fondo destinato al finanziamento delle risorse decentrate per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle Risorse Umane e della produttività in favore del personale del Comparto di cui al presente atto, oltre gli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, rientrano negli stanziamenti di Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2015 e destinati alla spesa di personale;

#### **Visti**

- il D. Lgs. 165/2001;
- la L. 122/2010;
- il D.L. n. 16/2014;
- Legge Regionale n.1/2012
- il CCNL 1.4.1999;
- il CCNL 14.09.2000;
- il CCNL 5.10.2001;
- il CCNL 22.1.2004;
- il CCNL 9.05.2006;
- il CCNL 11.04.2008;
- il CCNL 31.07.2009;
- lo stralcio CCDI Comparto siglato in data 29/01/2015;

- il Documento approvato dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome nella seduta del 13/10/2011, giusta nota prot. n. 4538/C1PERS del 17/10/2011 e con le modifiche apportate in data 07/02/2013, nota prot. 13/018/CR9/C1;
- la Delibera di G. R. n. 771 del 30/12/2014;
- la circolare n. DAR0012120 del 12/09/2014 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Affari Regionali;
- il Documento approvato dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome nella seduta del 25/4/2015;
- la nota dell'Assessore alle Risorse Umane n. 1093 del 3/12/2015;
- la nota prot. n.841117 del 4/12/2015 del dirigente della Uod 07 della Direzione Risorse Umane.

**Dato atto**, altresì, che del presente provvedimento viene data informativa sindacale;

**Propone** e la Giunta in conformità a voto unanime,

### **DELIBERA**

per i motivi in premessa specificati e che s'intendono di seguito integralmente riportati:

1. di costituire il fondo destinato al finanziamento del fondo delle risorse decentrate destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle Risorse Umane e della produttività per l'anno 2015 nell'importo di € 60.803.183,01, così suddiviso: parte stabile € 54.174.959,92, parte variabile € 6.628.223,09;
2. di dare atto che la copertura finanziaria della spesa complessiva, unitamente agli oneri riflessi, rientra negli stanziamenti del Bilancio gestionale per il triennio 2015-2017, annualità 2015;
3. di dare mandato al Presidente della delegazione trattante, parte pubblica, di procedere, alla determinazione della quota da neutralizzare per gli istituti contrattuali oggetto di analisi e di confronto con il Commissario ad Acta, nonché di determinare la modalità di recupero in un numero di annualità al massimo pari a quelle oggetto di analisi;
4. di dare mandato al Presidente della delegazione trattante, parte pubblica, di procedere, altresì, nel momento della ripartizione del fondo anno 2015 e successivi, alla ripetizione della spesa sostenuta per il periodo 2010/2015 per gli istituti contrattuali di cui sopra;
5. di inviare il presente atto, per quanto di specifica competenza:
  - al Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti della Regione Campania;
  - alla Direzione Generale per le Risorse Finanziarie;
  - alla Direzione Generale per le Risorse Umane;
  - alle Uod. 05, 07 e 08 della Direzione Risorse Umane;
  - alla Segreteria di Giunta – Ufficio I.
6. di trasmettere il presente atto, per opportuna conoscenza:
  - al Capo di Gabinetto del Presidente;
  - al Capo Dipartimento delle Risorse Umane, Strumentali e Finanziarie



## GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA

DELIBERAZIONE n°	676	del	04/12/2015	DIPART	DIR. GEN./DIR. STAFF DIP	UOD/STAFF DIR. GEN.
				55	14	8

**OGGETTO :**

*Fondo delle risorse decentrate destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività' - anno 2015 - Personale del comparto escluso quello con qualifica dirigenziale.*

QUADRO A	CODICE	COGNOME	MATRICOLA	FIRMA
PRESIDENTE / ASSESSORE /		<i>Assessore Palmeri Sonia</i>	_____	_____
DIRETTORE GENERALE / DIRIGENTE STAFF DIPARTIMENTO		<i>Dr.ssa Paolantonio Giovanna</i>	_____	_____
IL CAPO DIPARTIMENTO		<i>Dr. Rosati Bruno (Vicario)</i>	_____	_____

VISTO DIRETTORE GENERALE ATTIVITA' ASSISTENZA GIUNTA	COGNOME	FIRMA	
DATA ADOZIONE	<i>04/12/2015</i>	INVIATO PER L'ESECUZIONE IN DATA	<i>04/12/2015</i>

AI SEGUENTI DIPARTIMENTI E DIREZIONI GENERALI:

*Dichiarazione di conformità della copia cartacea:*

Il presente documento, ai sensi del T.U. dpr 445/2000 e successive modificazioni è copia conforme cartacea dei dati custoditi in banca dati della Regione Campania.

Firma

\_\_\_\_\_