



# CNEL

CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

DOCUMENTI

35

RAPPORTO

**L'UTILIZZO DEL FONDO  
PER LA RETRIBUZIONE  
ACCESSORIA  
NEI CONTRATTI INTEGRATIVI  
DELLE AMMINISTRAZIONI  
PUBBLICHE:  
QUADRIENNIO 1998-2001**

ROMA, APRILE 2004

*Il rapporto è stato curato dalla Commissione dell'Informazione del CNEL, sulla base dell'elaborazione dei dati e della stesura del testo realizzate dall'IRSI, con la direzione di Carmine Russo, e la collaborazione di Tiziana Mastrangelo.*

## INDICE

<i>Premessa</i> .....	pag.	5
1. Introduzione all'analisi .....	”	6
2. Le caratteristiche delle fonti di informazione .....	”	8
3. La metodologia adottata .....	”	11
4. Il comparto dei Ministeri .....	”	13
5. Il comparto degli Enti Pubblici non Economici .....	”	16
6. Il comparto della Sanità .....	”	18
7. Il comparto delle Regioni ed Autonomie Locali .....	”	24
8. La gestione del Fondo: influenze reciproche con i criteri di valutazione e l'inquadramento .....	”	35
9. Conclusioni .....	”	41
<b>Appendici</b>		
- grafici relativi ai Comuni .....	”	47
- grafici relativi alle Province .....	”	66
- estratti dai contratti di Comparto .....	”	71



## *Premessa*

Proseguendo l'attività di divulgazione "ragionata" di significativi contenuti dell'Archivio della Contrattazione collettiva curato dal CNEL, abbiamo dedicato - in collaborazione con IRSI - specifica attenzione ad alcuni aspetti aggiornati della contrattazione collettiva "decentrata" nei comparti del Pubblico Impiego.

Ne scaturisce un panorama "a luci ed ombre" che, nondimeno, testimonia il progressivo affermarsi di più adeguati lineamenti della negoziazione nella Pubblica Amministrazione, innovata con i provvedimenti legislativi avviati nel decorso decennio e con le contemporanee intese realizzate, anche per la P.A., con il noto Protocollo Triangolare del 23 luglio 1993.

Il rapporto, recentemente presentato in un Seminario che ha visto l'attivo contributo dell'ARAN, di qualificati studiosi e delle Organizzazioni Sindacali, si allinea a quello già pubblicato nei mesi scorsi con riguardo alle parallele evoluzioni nell'impiego privato e precede ulteriori approfondimenti sempre ricavati dall'imponente documentazione raccolta dal CNEL, che si caratterizza ormai quale importante fonte di riferimento per Istituzioni, studiosi e Parti Sociali.

*La Commissione dell'Informazione*

## 1. INTRODUZIONE ALL'ANALISI

Tra gli obiettivi che ogni riforma del lavoro pubblico si pone, quello del rafforzamento del collegamento tra retribuzione, qualità della prestazione e efficacia ed efficienza organizzativa può senza dubbio considerarsi il più importante e il più delicato da gestire.

Oltre ai problemi che caratterizzano tutti i settori del lavoro subordinato alla ricerca di una maggiore flessibilità retributiva e delle prestazioni, quello pubblico si è dovuto incamminare lungo una strada che lo portasse ad abbandonare strade consolidate di automatismi e di generalizzazioni, di indifferenza organizzativa e di ingerenza legislativa su quasi tutti gli aspetti dell'organizzazione e del rapporto di lavoro.

La riforma del 1993 (ora consolidata nel D. L.vo 165/2001) può considerarsi la conclusione normativa di questo percorso, realizzato attraverso il riconoscimento ai dirigenti di poteri organizzativi assimilabili a quelli del datore di lavoro privato e l'affidamento alla contrattazione collettiva di tutti gli aspetti del rapporto di lavoro (con esclusione di alcuni istituti che non riguardano il tema qui affrontato).

In questa logica di riposizionamento della fonte legislativa circa la disciplina del rapporto di lavoro, il decreto legislativo 165 dedica poche ma importanti previsioni ai temi della retribuzione:

- sancendo che l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali (art. 2);
- precisando che le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7), adottando tutte le misure affinché la

spesa per il proprio personale sia evidente, certa e prevedibile nell'evoluzione (art. 8);

- ricordando alle parti negoziali del secondo livello che le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione delle amministrazioni, con conseguente nullità delle clausole difformi (art. 40);
- riassumendo, infine, *ratio* e principi dell'intera disciplina nell'art. 45 per il quale:
  - 1) il trattamento economico fondamentale ed accessorio è definito dai contratti collettivi;
  - 2) le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi;
  - 3) i contratti collettivi definiscono, secondo criteri obiettivi di misurazione, trattamenti economici accessori collegati:
    - a) alla produttività individuale;
    - b) alla produttività collettiva tenendo conto dell'apporto di ciascun dipendente;
    - c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate obiettivamente ovvero pericolose o dannose per la salute. Compete ai dirigenti la valutazione dell'apporto partecipativo di ciascun dipendente, nell'ambito di criteri obiettivi definiti dalla contrattazione collettiva;
  - 4) i dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori.

Alla funzione di dare concretezza a questa disciplina legislativa hanno assolto i CCNL successivi alla riforma del 1993, raggiungendo uno stadio di maggiore organicità, anche per i raccordi esistenti tra retribuzione accessoria ed altri istituti normativi del rapporto di lavoro con i contratti nazionali di comparto validi per il quadriennio 1998-2001.

Questo studio riguarda un'analisi sulle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo per il miglioramento dei servizi, previsto dai CCNL del settore del lavoro pubblico e disciplinati dalla contrattazione di secondo livello.

## 2. LE CARATTERISTICHE DELLE FONTI DI INFORMAZIONE

La fonte delle informazioni ricavate è esclusivamente il contenuto dei contratti integrativi riferiti al quadriennio 1998-2001, raccolti e schedati per l'Archivio del CNEL: si tratta di circa 1000 contratti riferiti a tutti i comparti del pubblico impiego, con esclusione dei soli contratti degli Enti di ricerca che stanno in questi mesi provvedendo alla stipulazione dei contratti di secondo livello.

Dalla analisi che si esporrà non fanno ancora parte i contratti del comparto Scuola che sono stati in questi mesi raccolti, schedati e consegnati (circa 220), dal momento che l'analisi condotta richiede una ulteriore classificazione rispetto ai parametri dell'Archivio CNEL, che non è ancora ultimata.

La verifica delle modalità di utilizzo del Fondo per la corresponsione della retribuzione accessoria richiede infatti:

- un'analisi specifica, rispetto alla composizione ed agli istituti previsti dal CCNL, dell'allocatione delle diverse quantità economiche;
- una analisi ulteriore riferita ai criteri di valutazione utilizzati per ogni singolo istituto per individuare la presenza o meno di parametri selettivi di corresponsione.

Questo secondo aspetto pone qualche problema - oltre a quelli di merito che si evidenzieranno in seguito - di fonte: infatti, in molti casi, la relativa disciplina deve essere prevista in "accordi di concertazione" che non fanno parte dell'Archivio CNEL. La disciplina relativa ai criteri è stata considerata, quindi, solo nei casi in cui, per volontà delle parti

negoziali, tali criteri siano stati previsti da contratti collettivi.

L'analisi, che utilizza come fonte esclusiva di informazioni il contratto collettivo, è caratterizzata da elementi di affidabilità, ma anche di criticità che è utile esporre in apertura, anche per confrontarla con analoghe indagini<sup>1</sup> che hanno fatto ricorso a fonti diverse o diversificate.

Tra gli aspetti di sicuro valore informativo va ricordato il fatto che le informazioni ricavate sono quelle effettivamente volute dalle parti e non quelle "applicativamente vissute" da chi fornisce le interpretazioni informative aggiuntive. Ma questo valore rappresenta anche il punto critico dell'esame, dal momento che:

- come detto, alcuni elementi utili alla comprensione del fenomeno sono contenuti in documenti frutto di relazioni sindacali diverse dalla contrattazione e tipiche solo del settore pubblico;
- il contratto non fornisce informazioni sulla gestione reale dell'istituto; e così, ad esempio, se esso prevede che la corresponsione dell'incentivo di produttività collettiva vada effettuata al perseguimento di un risultato, sulla base di piani o programmi, non sappiamo se e come quei programmi siano stati fatti e, quindi, se e come l'eventuale elemento di selezione rinvenuto nei contratti si sia mantenuto nel corso dell'implementazione organizzativa e dell'applicazione concreta di quell'istituto.
- Le informazioni che ricaviamo da un contratto collettivo riferite al Fondo riguardano quel singolo anno, dal momento che il Fondo va costituito e utilizzato annualmente: quindi, dal singolo contratto ricaviamo le opzioni di quell'anno, ma non la gestione complessiva, nel quadriennio, del Fondo stesso.

---

1. Le indagini sulla contrattazione di secondo livello nel settore pubblico, per il quadriennio 1998-2001 sono sostanzialmente due: Ripensare il lavoro pubblico (a cura di Bonaretti e Codarda), Rubettino 2001, svoltasi nell'ambito del progetto finalizzato del Dipartimento della Funzione pubblica, riguardante autonomie locali e Ministeri; Dalla contrattazione decentrata alla contrattazione integrativa (a cura di Della Rocca, Rampino, Burgarella), FORMEZ 2001. La prima indagine ha utilizzato come fonte il contenuto dei contratti relativi agli anni 1999 e 2000 di alcune amministrazioni partecipanti al progetto, integrando le informazioni con quelle fornite dai partecipanti ai "Laboratori"; la seconda indagine, svolta su campione, è stata condotta invece attraverso la somministrazione di

questionari.

Quest'ultima considerazione deve necessariamente portare ad altre riflessioni riguardanti la "qualità" e la "quantità" delle informazioni disponibili.

Con riferimento alla quantità, abbiamo già detto che sono stati utilizzati i contratti dell'Archivio CNEL, opportunamente scelti sulla base del campione ufficiale utilizzato anche dall'A.Ra.N. Complessivamente sono stati esaminati i contratti di 100 Comuni, 25 Province, 15 Regioni, 10 Ministeri, 4 Enti pubblici non economici, 15 ASL e Aziende sanitarie, 12 Università. Ma le informazioni ricavabili da questo campione non sono omogenee nei contenuti, dal momento che, per le caratteristiche della disciplina del Fondo e nonostante il Contratto Nazionale preveda che la contrattazione integrativa debba svolgersi in un'unica sessione, è diffusissima la prassi di contratti parziali rincorrentisi nel tempo. Aspetto, questo, che complica la possibilità di avere a disposizione e con certezza l'intera sequenza dei contratti necessari.

A questo punto va anche detto che nemmeno presso l'A.Ra.N. si ha la certezza di recuperare l'intero patrimonio contrattuale delle Amministrazioni: anche in questo caso, infatti, l'invio dei contratti è irregolare, talvolta (non poche volte) fotocopiato con pagine mancanti. E le stesse Amministrazioni sono caute nell'inviare i contratti richiesti.

Queste considerazioni, svolte sulle caratteristiche delle informazioni disponibili, servono ad avere un quadro più chiaro della situazione descrivibile nell'indagine che si presenta. E' un quadro sufficientemente completo e articolato di trend di disciplina contrattuale, che riguarda l'intero arco della vigenza, che contiene un'analisi integrata tra istituti retributivi ed istituti normativi, soprattutto riferiti all'ordinamento professionale, che consente una chiara consapevolezza dei punti positivi e negativi delle soluzioni adottate e che, infine, per gli aspetti comparabili, non si discosta significativamente da indagini condotte con strumenti più articolati e diretti.

### 3. LA METODOLOGIA ADOTTATA

Come accennato in precedenza, la fonte esclusiva di indagine è rappresentata dai contratti di secondo livello stipulati presso le Pubbliche Amministrazioni.

Di tali contratti si è esaminata in primo luogo la disciplina sull'utilizzo del Fondo, considerando che, per previsione dei CCNL, con esso vanno finanziati sostanzialmente quattro istituti: la progressione orizzontale, la produttività individuale e collettiva, le indennità di vario genere, le posizioni organizzative. La conoscenza delle percentuali di allocazione delle risorse del Fondo su queste voci fornisce un primo quadro delle logiche di gestione del personale che le Amministrazioni hanno prescelto, considerando anche che - pur con le differenze non marginali esistenti tra contratti - la funzione attribuita al Fondo è sostanzialmente omogenea.

In secondo luogo, poiché il Fondo è ricostituito annualmente, si sono disarticolati i dati - laddove è stato possibile - per più anni e aggregazioni di anni, in modo da individuare se nel corso del tempo siano cambiati gli equilibri interni.

Questo secondo dato è di particolare rilevanza perché alcuni istituti finanziati dal Fondo (indennità e progressione economica) si consolidano e incidono quindi sulla composizione del Fondo per gli anni successivi.

In secondo luogo, sono stati esaminati i criteri selettivi previsti per

la corresponsione del trattamento accessorio con riferimento ai singoli istituti. E' attraverso questo strumento, infatti, che si verifica la reale capacità selettiva dell'utilizzo del Fondo e, quindi, la sua funzione di elemento di gestione del personale e della flessibilità organizzativa.

In questa analisi, si colgono anche le differenze tra contratti sui singoli istituti (soprattutto con riferimento alla differenza tra progressione orizzontale e progressione verticale, quest'ultima non finanziata con il Fondo), che danno conto di importanti differenze nella gestione del personale e di ricorso privilegiato a uno o all'altro istituto da finanziare secondo le caratteristiche del comparto.

In particolare, si è verificato come e quanto la valutazione della prestazione del singolo lavoratore sia tenuta in considerazione con parametri in grado di misurarla e riconoscerla.

Si vedrà che questo appare essere il vero nodo problematico dell'intera disciplina.

#### 4. IL COMPARTO DEI MINISTERI

La disciplina sulla costituzione ed utilizzo del Fondo di amministrazione (FUA) per il comparto dei Ministeri è prevista agli artt. 31 e 32 del CCNL del 16 febbraio 1999; al trattamento economico accessorio così determinato si aggiunge comunque l'indennità di amministrazione prevista dall'art. 33.

Ai nostri fini interessa sottolineare gli istituti finanziati dal Fondo che è “finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione, in sede di contrattazione integrativa, di piani e progetti strumentali e di risultato”. Di fatto, il Fondo è destinato a finanziare anche istituti che non direttamente si collegano alla predisposizione di piani e progetti, anche se per questi ultimi è previsto che l'erogazione del trattamento economico avvenga a seguito della verifica del raggiungimento dei risultati.

In particolare, il Fondo viene utilizzato prioritariamente per:

- finanziare turni per fronteggiare particolari situazioni di lavoro ed erogare compensi per lavoro straordinario qualora le risorse di cui all'art. 30 siano state esaurite;
- compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi, disagi, gravose articolazioni dell'orario di lavoro, re-

peribilità collegata a servizi che richiedono interventi di urgenza;

- incentivare la mobilità del personale secondo le esigenze proprie delle singole Amministrazioni;
- erogare compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva per il miglioramento di servizi;
- erogare l'indennità prevista per gli incarichi relativi alle posizioni organizzative;
- finanziare i passaggi economici nell'ambito di ciascuna area professionale, destinando a tale scopo quote di risorse aventi caratteri di certezza e stabilità;
- corrispondere compensi correlati al merito ed impegno individuale, in modo selettivo.

L'art. 6 del CCNL per il secondo biennio prevede forme di integrazione del FUA per finanziare con maggiore disponibilità gli stessi istituti e in particolare quelli più strettamente collegati all'ordinamento professionale.

Per l'analisi del comparto Ministeri sono stati individuati i contratti di 13 Ministeri.

Essi non consentono una analisi omogenea delle scelte operate, dal momento che ognuno ha utilizzato il FUA per finanziare i diversi istituti in maniera diversa, e sostanzialmente in relazione alla propria struttura burocratica ed amministrativa. In alcuni casi, il contratto non consente di avere un quadro chiaro dell'articolazione (così ad esempio il contratto del Ministero della Sanità si limita a prevedere che una "parte consistente" del FUA venga utilizzato per le progressioni verticali; il contratto del Ministero delle Politiche Agricole e Forestali non contiene una aggregazione dei dati numerici sufficiente a ricavarne la distribuzione dei Fondi).

Per i Ministeri dal cui contratto è possibile ricavare un quadro chiaro di riferimento la situazione risulta essere la seguente:

	Turni e straordinario	indennità	Mobilità	produttività	Posizioni organizzative	Progressione economica	Ordin. professionale	Progetti nazionali
Giustizia	2.7	16.6		22.5	5.5	20.4		32.7
Lavori p.		10.0	5.0		10.0	25.0	50.0	
Esteri				57.7			52.3	
Industria		4.8		73.0 (*)				
Istruzione	1.1			68.7	2.7	14.8	12.7	
Trasporti	4.1	0.8		24.3	4.5	21.4	44.6	
Finanze				61.4			14.3	28.3
Difesa	21.1		3.1	52.4	3.6	4.3	15.4	

(\*) (stornato il 21.5 all'anno successivo)

*Nota: è stata utilizzata la denominazione dei Ministeri al momento della firma dei contratti di Comparto 1998-2001*

Dalla tabella precedente si nota come tutte le Amministrazioni abbiano significativamente finanziato la produttività ed anche come la riqualificazione del personale sia stata un importante catalizzatore di risorse. Al contrario di quanto vedremo avvenire per le Autonomie locali, la progressione orizzontale appare meno favorita, ma ciò si spiega con la particolare funzione svolta in questo Comparto (ma anche in quello degli Enti pubblici non economici) dalla progressione verticale.

Su questi aspetti torneremo nelle conclusioni.

## 5. IL COMPARTO DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

Gli istituti finanziabili con il Fondo di Ente di questo comparto ricalcano in parte quelli del Comparto Ministeri, anche se con una minore attenzione ad alcuni istituti dell'ordinamento professionale; in questo senso si può dire che il CCNL mostra una parziale ma maggiore attenzione agli istituti della produttività.

In particolare, le risorse del Fondo sono prioritariamente utilizzate:

1. per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva per il miglioramento di servizi;
2. per finanziare sistemi di turnazione che si rendano necessari per fronteggiare particolari situazioni di lavoro e per la corresponsione di compensi per lavoro straordinario qualora le risorse direttamente assegnate al fine specifico dall'art. 30 siano esaurite per effetto delle prioritarie esigenze funzionali e nei limiti della percentuale di riduzione di cui al citato art. 30;
3. per finanziare i passaggi economici nell'ambito di ciascuna delle Aree professionali, destinando a tale scopo quote di risorse aventi caratteri di certezza e stabilità;
4. per incentivare la mobilità del personale secondo le esigenze proprie degli Enti;
5. per compensare: l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi, disagi; gravose articolazioni dell'orario di lavoro;

ro; la reperibilità collegata a servizi che richiedono interventi di urgenza;

6. per corrispondere compensi correlati al merito e all'impegno individuale in modo selettivo.

Il CCNL per il secondo biennio prevede che gli istituti relativi all'ordinamento professionale siano finanziati prevalentemente con le disponibilità derivanti dalla Legge 488/1999 e che i Fondi per la produttività individuale e collettiva siano integrati e possano esserlo ulteriormente a carico dei bilanci degli Enti in caso di attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione.

Infine, lo stesso contratto dispone che una quota pari al 50% della produttività collettiva possa essere corrisposta a titolo di anticipazione mensile.

L'articolazione del Fondo negli Enti pubblici non economici è stata esaminata considerando quattro grandi Amministrazioni, per una delle quali è stato possibile ricostruire l'articolazione del Fondo nel corso di tre anni.

Come si evince dal confronto sugli istituti finanziati, la situazione degli Enti pubblici non economici è simile a quella dei Ministeri.

La tabella di questo Comparto risulta così composta:

	Turni e straordinario	indennità	Mobilità	produttività	Posizioni organizzative	Progressione economica	Ordin. professionale	Progetti nazionali	Progr.
INPDAP 1999	4.7	8.0	0.2	77.5	9.5 (riserva)				
INPDAP 2000	4.2	4.7	0.3	77.9	3.8 (riserva)	1.4		2.0	4.9
INPDAP 2002	3.4	12.3	0.1	66.1	1.1 (3 mesi)	1.9	1.2 (riserva)	7.8	5.6
INPS	8.2	26.7		57.5					8.3
ICE	25.1	26.8		48.1					
CRI	42.3	6.6		41.2		4.3			5.4

Il comparto degli Enti pubblici non economici impegna quote significative del Fondo sulla produttività, con percentuali più ampie (superiori al 50%) nelle Amministrazioni con maggiore articolazione territoriale e collegate a servizi previdenziali.

Anche in questo caso le progressioni orizzontali sono poco finanziate e in misura senz'altro inferiore rispetto a quelle interne alla categoria. Vale anche qui il rinvio alle conclusioni già operato per il Comparto Ministeri.

L'analisi dei contratti integrativi di sede provinciale di un grande

Ente previdenziale dimostra una analoga metodologia di individuazione degli obiettivi per le diverse linee di prodotto, collegando ad essi la corresponsione della retribuzione di produttività.

## 6. IL COMPARTO DELLA SANITÀ

Il sistema di gestione dei Fondi del comparto Sanità è più complesso di quello delle Amministrazioni centrali. In primo luogo, il CCNL prevede la costituzione di tre Fondi ognuno finalizzato a specifici finanziamenti di istituti; così, con il primo sono finanziati straordinario e indennità, con il secondo sono finanziati produttività collettiva ed individuale, con il terzo gli istituti del sistema di classificazione. I Fondi possono essere integrati da economie di gestione o risorse regionali.

La contrattazione integrativa può stabilire la ripartizione tra i Fondi delle risorse derivanti da:

- a) attuazione dell'art. 43 della L. 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni;
- b) economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della Legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni. Tali economie vanno adeguate in base agli eventuali rientri dal tempo parziale, anche nel corso dell'anno;
- c) specifiche disposizioni di legge finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale;
- d) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale

trasferito alle aziende o Enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni;

- e) finanziamenti aggiuntivi o integrativi;
- f) una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile o trasformazione di posti di organico del personale per il finanziamento del Fondo di cui all'art. 39.

E' anche affidato alla contrattazione integrativa lo spostamento delle risorse tra i Fondi ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, per la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale.

La disciplina del CCNL del secondo biennio non modifica significativamente la struttura dei Fondi.

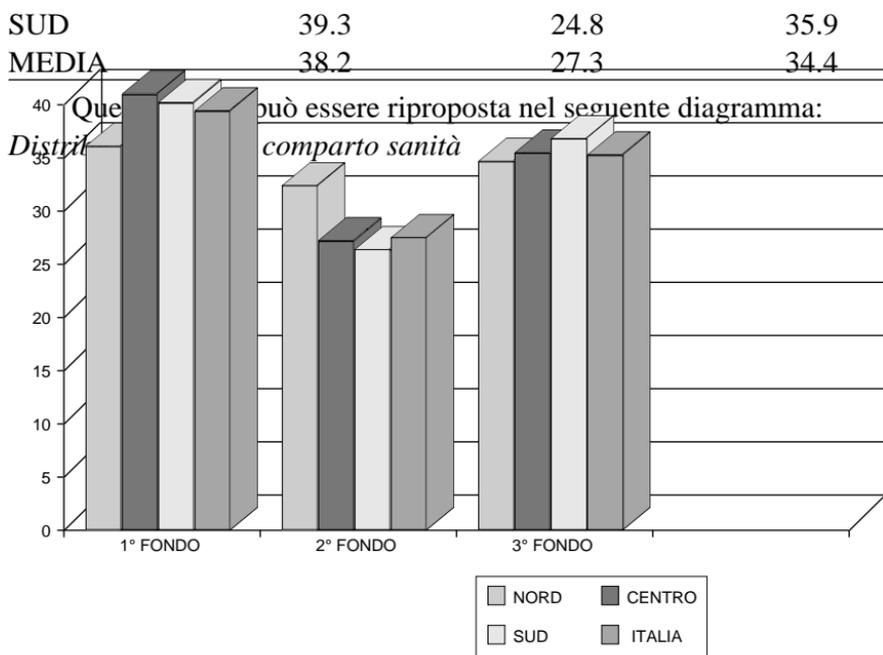
Per l'analisi dell'utilizzo dei Fondi nel comparto della sanità è stato costituito un campione nazionale di 97 Amministrazioni, di cui 1/3 costituito da aziende ospedaliere, secondo la seguente articolazione territoriale:

<i>Nord:</i>	39
<i>Centro:</i>	33
<i>Sud:</i>	25

Considerando la particolare struttura dei Fondi ed il ruolo riconosciuto alla contrattazione collettiva per modificare l'ammontare di ognuno di essi, è stato costruito un grafico che renda evidente, a seconda della collocazione territoriale, le diverse percentuali di distribuzione. Il grafico che segue riguarda, per le diverse Amministrazioni, il momento della costituzione dei Fondi da parte del contratto integrativo, mentre i casi che saranno esposti in seguito offriranno ulteriori spunti per esaminare la costituzione dinamica degli stessi.

Al momento della costituzione dei Fondi la situazione è la seguente:

	Fondo 1	Fondo 2	Fondo 3
NORD	34.9	31.5	33.4
CENTRO	39.9	25.8	34.3



Come si nota, il Fondo 2, destinato al finanziamento della produttività, risulta essere in tutte le articolazioni territoriali inferiore agli altri due, e solo nelle Amministrazioni del Nord si colloca ad un livello di sostanziale equilibrio; le Amministrazioni che hanno meno finanziato questo Fondo sono quelle del Sud, per le quali il Fondo maggiormente alimentato risulta essere quello relativo allo straordinario ed alle indennità. Le stesse Amministrazioni del Sud hanno significativamente alimentato il Fondo relativo alle progressioni ed alle posizioni organizzative. Va detto che un discorso sostanzialmente analogo vale per le Amministrazioni del Centro.

Questo primo dato di sfondo non va però enfatizzato più di tanto, soprattutto considerando che, inizialmente, soprattutto il primo Fondo è significativamente ipotecato dalla situazione di organico vigente al mo-

mento della costituzione e che possibili equilibri maggiormente produttivistici possono realizzarsi proprio attraverso la redistribuzione dei finanziamenti tra i Fondi.

La percentuale raggiunta dal terzo Fondo appare in questa prima analisi consona in tutti i casi a predisporre una riprofessionalizzazione del personale, anche se il dato generale non ci consente di avere un quadro chiaro dell'articolazione interna del terzo Fondo tra progressione orizzontale propriamente detta, progressione interna all'area e posizioni organizzative.

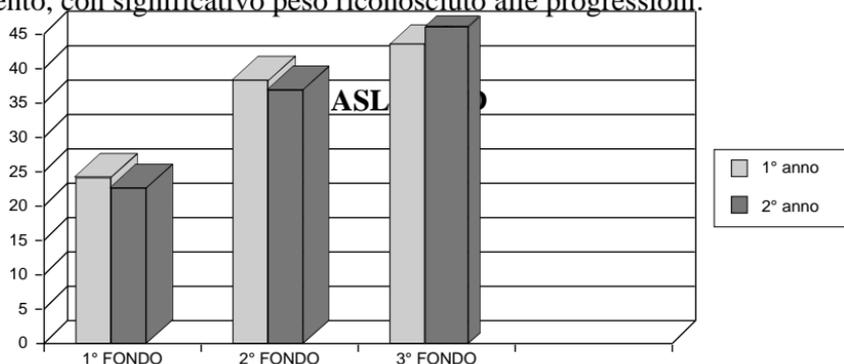
L'analisi di quattro casi, per i quali l'archivio CNEL ci fornisce tutti gli elementi utili, può aiutarci a svolgere qualche considerazione ulteriore.

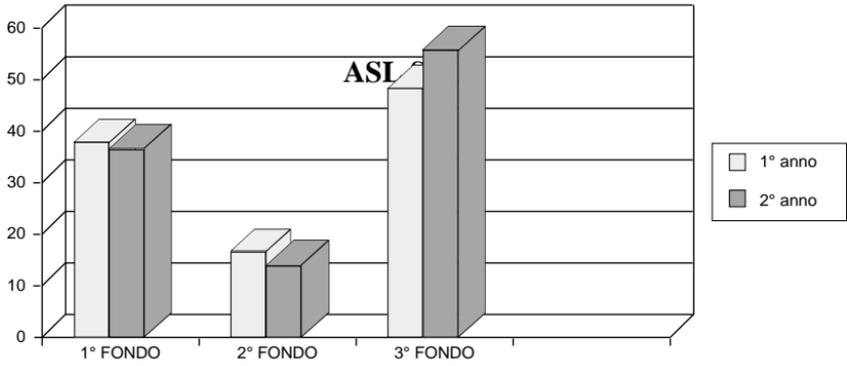
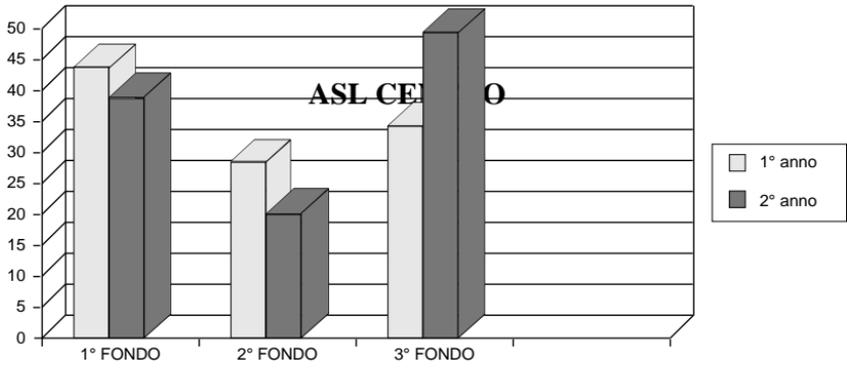
### *1° Caso: Confronto fra tre ASL*

Mettendo a confronto tre Asl collocate nelle tre aree geografiche del Paese è agevole notare come la dotazione organica influenzi l'ammontare del primo Fondo, ma anche come la percentuale del Fondo che finanzia la produttività sia non solo inferiore agli altri, ma nel Sud abbia un valore percentuale particolarmente basso. Questi dati confermano, con alcune accentuazioni tipiche del caso singolo, l'andamento del dato generale.

Passando alla dimensione diacronica, è facile notare come in tutti i casi il secondo Fondo si abbassi rispetto al primo anno di riferimento, significativamente nella Asl del Centro ed anche in quella del Sud che già aveva valori medi molto bassi.

In tutti i casi, a trarne vantaggio è il Fondo collegato all'inquadramento, con significativo peso riconosciuto alle progressioni.

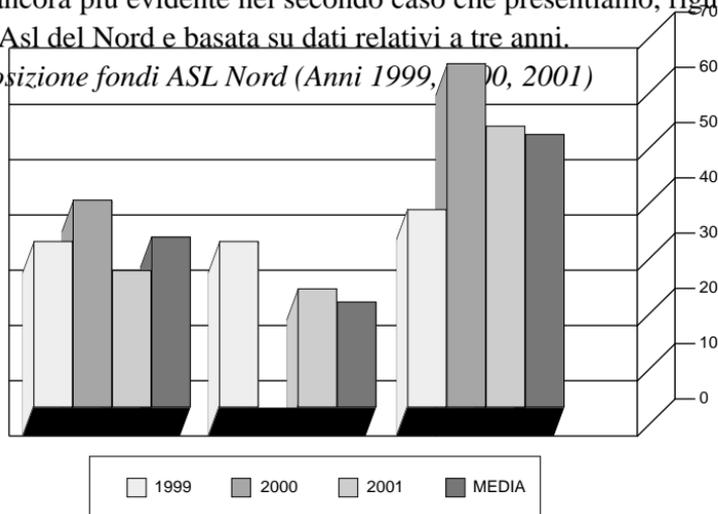




2° Caso

L'andamento che vede il terzo Fondo trarre vantaggio dagli altri due è ancora più evidente nel secondo caso che presentiamo, riguardante una Asl del Nord e basata su dati relativi a tre anni.

*Composizione fondi ASL Nord (Anni 1999, 2000, 2001)*



	1°	2°	3°
1999	31,9	30,6	37,4
2000	38,1	0	61,8
2001	26,3	22,9	50,7
MEDIA	31,1	19,4	49,6

In questo caso si nota come, nel secondo anno di vigenza del CCNL, le esigenze di finanziamento del sistema di progressione abbiano suggerito addirittura l'azzeramento del secondo Fondo (data anche la relativa rigidità del primo) e come, anche nel riequilibrio dell'ultimo anno del triennio, il terzo Fondo sia significativamente più finanziato degli altri, ancora una volta a svantaggio del secondo.

## 7. IL COMPARTO DELLE REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI

Le modalità di utilizzo del Fondo per il Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali sono previste dall'art. 17 del CCNL del 1° aprile 1999 all'interno della articolata definizione della norma che prevede ipotesi riguardanti anche i Comuni privi di dirigenza e le Camere di Commercio. Si può sintetizzare il suo dettato precisando che il Fondo finanzia prioritariamente:

- progressioni orizzontali
- posizioni organizzative
- indennità
- produttività.

Il Fondo può essere incrementato dalle Amministrazioni sulla base di impegni organizzativo-contabili e di parametri economico-finanziari specificati in modo articolato dall'art. 5 del CCNL del secondo biennio.

Per l'analisi dei dati relativi al Comparto Regioni e delle Autonomie Locali è stato utilizzato, anche per consentire la comparabilità dei dati, il campione predisposto in sede ARAN per le ricerche sulla contrattazione integrativa.

Come si vedrà analiticamente in seguito, l'andamento dell'utilizzo del Fondo in questo Comparto evidenzia - a fronte di una equilibrata situazione di partenza nella quale la retribuzione di produttività ottiene un significativo finanziamento, mentre le voci stabilizzanti (soprattutto progressione orizzontale) si attestano su valori mediamente bassi - una progressiva erosione della retribuzione di produttività a vantaggio proprio della progressione orizzontale.

Limitandoci per ora ad esaminare il fenomeno rinviando alle conclusioni una interpretazione di questo trend. La proiezione di dati relativi al fenomeno indagato non può avere però significatività statistica a causa del limitato numero di Enti che consentono una analisi di tutti i contratti del quadriennio; tuttavia essa evidenzia questa situazione di tendenza.

ENTE	VOCE	1999	2000	MEDIA/REGIME
COMUNI	PR.OR.	11.0	19.0	19.0
PROVINCE		20.0	23.0	27.0
REGIONI		17.0	18.0	17.0
COMUNI	P.O.	6.0	14.0	7.0
PROVINCE		18.0	23.0	18.0
REGIONI		15.0	18.0	15.0
COMUNI	PROD.	49.0	42.0	30.0
PROVINCE		49.0	42.0	42.0
REGIONI		52.0	40.0	52.0
COMUNI	INDEN.	34.0	24.0	44.0
PROVINCE		13.0	19.0	13.0
REGIONI		16.0	12.0	16.0

Allo scopo di esaminare più approfonditamente questa situazione per ognuno dei settori che compongono il Comparto abbiamo provve-

duto ad enucleare alcuni casi, scelti tra quelle Amministrazioni che hanno fornito la serie completa dei contratti firmati. Al termine di ogni sezione riporteremo i casi esaminati.

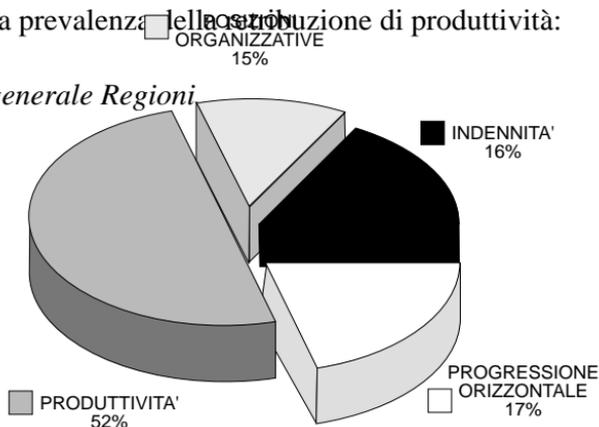
### Le Regioni

Il campione delle Regioni risulta così stratificato:

Regioni:	12
Nord:	4
Centro:	3
Sud:	5

La situazione generale delle Regioni mostra la seguente articolazione, sostanzialmente equilibrata tra le diverse voci, se si eccettua una significativa prevalenza nella distribuzione di produttività:

### Riepilogo generale Regioni



Questa situazione, però, è tutt'altro che omogenea, come dimostrano gli schemi di singole Regioni riportate in appendice. E' evidente dal loro esame come si configurino diverse opzioni organizzative e di gestione del personale. Ma va anche detto che i dati disponibili non consentono di operare una verifica di assestamento attraverso una analisi diacronica dell'evoluzione dei Fondi.

### Le Province

Il campione delle Province risulta così composto:

Province:	22
-----------	----

Nord: 9  
 Centro: 4  
 Sud: 9

La situazione delle Province è quella meno certa, dal momento che i dati disponibili riguardano solo 12 Province, di cui 5 al Nord, 3 al Centro e 4 al Sud.

In questo caso, quindi, ci limitiamo a riportare i dati nelle tabelle in appendice: da essi si ricava una tendenziale omogeneità di situazione, rispetto alla quale va evidenziata una maggiore influenza del finanziamento per retribuzione della produttività nelle Amministrazioni del Centro Italia.

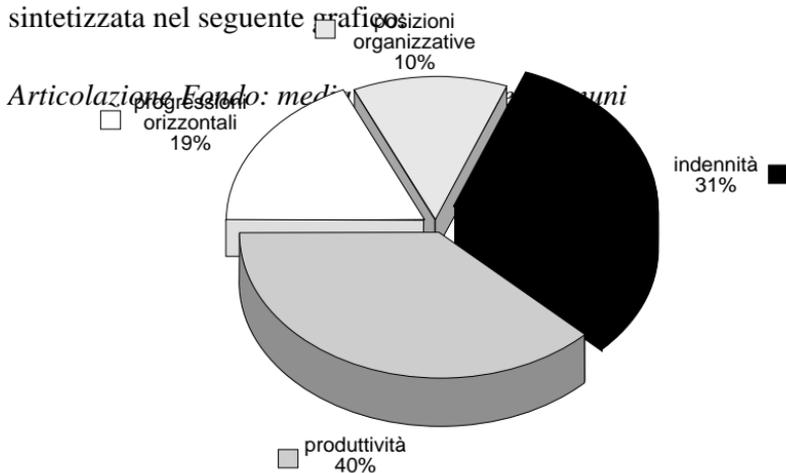
### I Comuni

Il campione dei Comuni è così articolato:

*Comuni: 97 (secondo la seguente articolazione per classe di abitanti ed area geografica)*

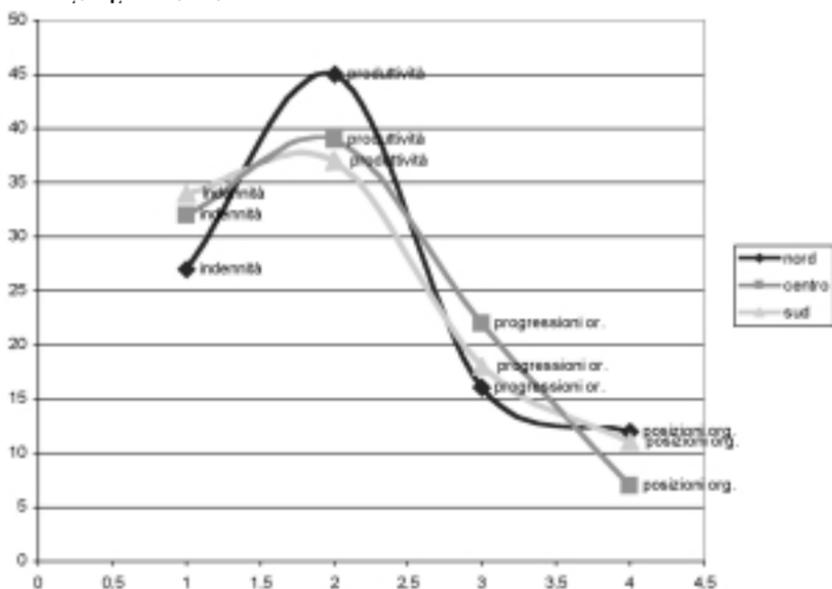
	<5m	5m/15m	15m/50m	50m/100m	100m/250m	>250m	TOTALE
NORD	-	1	24	8	10	5	48
CENTRO	-	2	4	4	3	1	14
SUD	-	3	13	13	2	4	35
ITALIA	-	6	41	25	15	10	97

L'articolazione generale delle voci del Fondo risulta essere quella sintetizzata nel seguente grafico:



Ma questa sintesi subisce significative modificazioni se il dato generale si articola a seconda dell'assetto dimensionale e di quello geografico. Nell'appendice è possibile esaminare i dati riguardanti la composizione del Fondo a seconda delle due variabili incrociate. In questa prima fase esaminiamo invece i dati relativi ad ognuna delle variabili considerate singolarmente.

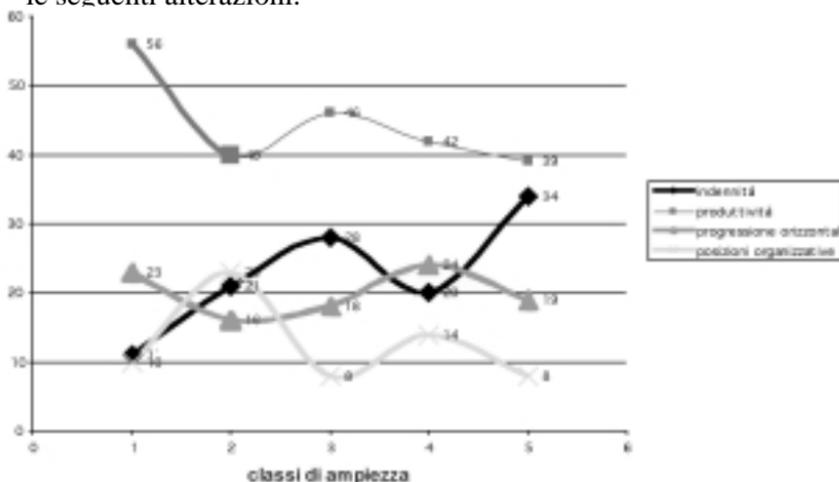
a) la variabile territoriale: raggruppando le Amministrazioni comunali secondo la sola variabile territoriale, il dato generale subisce le se-



Come si nota in questo grafico, pur in un andamento analogo, le Amministrazioni del Nord si caratterizzano per un livello più basso delle indennità ed uno più alto della retribuzione di produttività; il dato

delle progressioni orizzontali, come vedremo nei casi, abbastanza basso al momento della costituzione del Fondo, tende a crescere nel corso del quadriennio; come anche quello delle posizioni organizzative, anche se si assesta comunque, e per natura stessa dell'istituto, entro dimensioni contenute.

b) la variabile dimensionale: raggruppando le Amministrazioni comunali secondo la sola variabile dimensionale, il dato generale subisce le seguenti alterazioni.



La retribuzione di produttività ha un trend inverso alle indennità, mano a mano che da dimensioni inferiori si passa a dimensioni maggiori; più sinuose ed equilibrate sono le curve di progressioni e posizioni organizzative. Il primo trend può spiegarsi con il peso che straordinario e indennità hanno su un numero maggiore di dipendenti, il secondo con soluzioni organizzative diverse e soprattutto, per quanto riguarda le posizioni organizzative, con la maggiore complessità delle procedure per l'individuazione delle stesse (infatti, anche questi dati si riferiscono all'anno della prima costituzione del Fondo).

I dati relativi a tutti i Comuni sono stati distribuiti, come detto,

nell'articolazione di campione riportata in precedenza. La seguente tabella sintetizza i risultati dell'elaborazione; tali risultati sono riportati in appendice in specifici grafici per ognuna delle articolazioni.

	NORD				CENTRO				SUD			
	IND.	PROD.	PROGR.	P.O.	IND.	PROD.	PROGR.	P.O.	IND.	PROD.	PROGR.	P.O.
5m/15m	6	71	15	8	18	57	9	16	9	42	44	5
15m/50m	18	48	18	16	24	43	5	28	25	34	28	13
50m/100m	15	59	18	8	36	49	9	6	34	31	24	11
100/250m	18	59	14	9	21	38	30	11	20	32	27	21
>250m	30	41	16	13	35	37	27	1	37	39	15	9
TOTALE	27	45	16	12	32	39	22	7	34	37	18	11

In un trend generale di maggiore peso della retribuzione di produttività nei Comuni del Nord, in tutte le classi di ampiezza, che si affievolisce mano a mano che si viaggia verso il Mezzogiorno, va notato che:

- la produttività è privilegiata dai Comuni piccoli rispetto a quelli di più ampia dimensione, anche se quelli del Sud finanziano in maniera massiccia la progressione orizzontale;
- nelle altre classi di ampiezza, solo in due casi di Amministrazioni del Nord, la produttività supera il 50% del Fondo finanziato;
- l'indennità e lo straordinario hanno un peso prevalente nelle Amministrazioni appartenenti alla classe di ampiezza più vasta; le posizioni organizzative pesano prevalentemente poco; le posizioni organizzative in generale non impegnano quote significative del Fondo.

Da queste considerazioni non sembra possibile ricavare orientamenti omogenei, a dimostrazione del fatto che l'articolazione del Fondo deriva da molti fattori che sfuggono ad una analisi del contratto. Tra questi possiamo individuare, oltre alla dimensione ed all'area geografica che abbiamo esaminato: la struttura organizzativa, il sistema di relazioni sindacali, la struttura del bilancio, lo stile di gestione del personale, l'autonomia dirigenziale da protagonismi politici, la cultura organizzativa di tutti i soggetti considerati.

I dati finora presentati si riferiscono al momento della costituzione del Fondo. Come la logica gestionale si sia modificata e assestata è ricavabile solo da una verifica effettuata attraverso la comparazione del Fondo nel corso dei diversi anni. Non potendo disporre, per tutto il

campione, di dati completi utili a tale indagine, nelle pagine seguenti esaminiamo alcuni casi significativi delle diverse modalità attraverso le quali la composizione del Fondo si può modificare.

L'ipotesi di partenza, elaborata attraverso la conoscenza diretta di molte situazioni organizzative suffragate anche da qualche dato parziale ricavabile dalle ricerche richiamate in precedenza, è che con il passare del tempo si siano andate ad incrementare le quote relative alla progressione orizzontale e siano diminuite quelle destinate alla retribuzione di produttività, in una sostanziale invarianza delle altre voci. Quest'ultima osservazione va corretta solo in parte con riferimento alle posizioni organizzative: infatti, per vincolo contrattuale, le Amministrazioni erano chiamate, prima della loro istituzione, ad adempimenti organizzativi di vario genere che hanno determinato un ritardo relativo nella definizione delle quote di Fondo per il loro finanziamento.

Questo dato spiega anche perché, in molti casi, nel primo anno di costituzione del Fondo la percentuale di finanziamento delle posizioni organizzative sia particolarmente bassa, dal momento che finisce per interessare solo pochi mesi dell'anno.

Altre indagini richiamate all'inizio di questa ricerca hanno evidenziato come la distribuzione percentuale delle voci finanziate dal Fondo si modifichino, con il passare degli anni, a vantaggio della progressione orizzontale.

Anche i dati ricavabili dalle nostre valutazioni evidenziano questo andamento. Nelle pagine precedenti abbiamo visto quale sia la situazione tendenziale: esaminiamo, anche per quanto riguarda i Comuni, alcuni casi specifici.

*Caso 1: Comune del Mezzogiorno, classe di abitanti 5m/15m*

In questo Comune il contratto integrativo prevede la distribuzione del Fondo per l'anno 2001 e per gli anni successivi, secondo la seguente articolazione:

	2001	ANNI SUCCESSIVI
PRODUTTIVITA' COLLETTIVA	51.5	46.1
PROGRESSIONE ORIZZONTALE	17.9	26.6
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	19.3	8.3

INDENNITA'	21.3	19.0
TOTALE	100.0	100.0

Come si nota, rispetto al primo anno di costituzione del Fondo, gli anni successivi vedono le percentuali modificarsi in modo significativo, soprattutto per quanto riguarda l'incremento percentuale delle progressioni economiche ed il corrispondente decremento delle altre voci.

Si tratta di un andamento abbastanza frequente che in questo caso viene perseguito attraverso un incremento di risorse da parte dell'Amministrazione per gli anni successivi esclusivamente finalizzate alle progressioni orizzontali e senza intaccare l'ammontare delle altre voci.

In questo caso, quindi, le esigenze "riprofessionalizzanti" convincono le parti a concentrare ogni sforzo sulle progressioni orizzontali. In questo modo, le quote fisse del Fondo (indennità, straordinario e progressioni orizzontali) passano dal 40,5% del primo anno (superate significativamente dalla retribuzione incentivante extra posizioni organizzative) al 45.6% degli anni successivi, con un riequilibrio quasi perfetto con la retribuzione incentivante la produttività (46.1%).

#### *Caso 2: Comune del Centro, classe di abitanti 50m/100m*

In questo Comune assistiamo ad una vera metamorfosi della quota di Fondo destinato alla produttività; operazione esplicita che rende ben evidente un trend sufficientemente diffuso.

La situazione di partenza è dettata dalla definizione del Fondo per gli anni 2000 e 2001, secondo il seguente schema percentuale.

	2000	2001
Produttività	53.9	42.7
Indennità	16.3	16.3
Progressione orizzontale	27.5	30.1
Posizioni organizzative	2.3	11.9
Totale	100.0	100.0

In questa distribuzione sono evidenti alcune scelte operate nel secondo anno. A fronte di un ammontare della quota delle indennità comprensibilmente stabile, dalla quota della retribuzione di produttività vengono finanziate le posizioni organizzative (presumibilmente create nel 2000 ma che in quell'anno "drenavano" poche risorse perché istituite nel corso dell'anno) e le progressioni orizzontali.

Nel corso del 2003 sono stati firmati due accordi.

Con il primo, relativo al Fondo di produttività per il 2002, si prende atto del fatto che il 10% della quota di produttività per il 2001 non è stata utilizzata; sicché tale quota residua finanzia per un quarto progetti di qualità basati principalmente su parametri legati al ruolo svolto e per tre quarti le progressioni orizzontali dell'anno 2003.

Di conseguenza, per il 2002 la quota destinata a finanziare la produttività è incrementata di un 2,5% del residuo del 2001, ma la distribuzione di tale Fondo complessivo muta nei criteri di riferimento per la corresponsione. Infatti, negli anni precedenti (2000 e 2001) il Fondo veniva erogato quasi esclusivamente in base alla categoria e alla presenza (60%) e alla valutazione nel corso dell'anno (40%). Dal 2002 la quota di produttività è erogata per circa il 90% in base alla presenza, per il 4% su progetti generali in base al ruolo svolto, per circa il 2% per finanziare situazioni di disagio (indennità) e per il 2% per finanziare progressioni orizzontali.

Il trend di metamorfosi continua nel 2003, anno in cui la quota destinata a finanziare la produttività è utilizzata per il 71.8% in base alla presenza, per il 6.1% in base al ruolo svolto in progetti generali, per il 6.8% per indennità e per il 15.3% per le progressioni orizzontali.

Come si vede, si realizza un travaso di tutte le risorse incentivanti in direzione di istituti stabilizzanti.

*Caso 3: Comune del CENTRO con più di 250.000 abitanti*

In questo Comune, il Fondo ha avuto nel corso del triennio le seguenti modifiche di incidenza delle varie voci:				
	Indennità	Produttività	Progressioni orizz.	Posizioni org.
2000	35	37	27	1

2001	34	29	33	4
2002	35	29	28	8

E' questa una situazione molto più equilibrata. Anche in questo caso si nota una alta percentuale (stabile) delle indennità ed una riduzione (poi stabilizzata) della retribuzione di produttività. La progressione orizzontale ha assolto alla sua funzione di incremento retributivo soprattutto nel secondo anno per poi attestarsi su valori simili a quelli iniziali. Un forte impulso riceve la retribuzione collegata alle posizioni organizzative.

## 8. LA GESTIONE DEL FONDO: INFLUENZE RECIPROCHE CON I CRITERI DI VALUTAZIONE E L'INQUADRAMENTO

L'analisi del Fondo fornisce sufficienti elementi per comprendere l'andamento che ha seguito questo istituto nel corso del quadriennio 1998-2001; ma tale analisi sarebbe parziale, e non spiegherebbe alcune variazioni nelle voci, se ci si limitasse al mero dato numerico delle percentuali e degli ammontari salariali.

Il vero problema è rintracciare la logica della corrispettività della retribuzione rispetto alla prestazione richiesta ed esigibile.

Sotto questo profilo, e trattandosi di retribuzione accessoria, ulteriore rispetto a quella percepibile in ragione dell'orario e dell'inquadramento, un interessante punto di riferimento può essere costituito dall'esame dei criteri di valutazione che tutti i contratti richiedono di definire al livello integrativo per l'attivazione degli istituti che consentono la corresponsione della retribuzione accessoria.

*In linea generale, il quadro definito dai CCNL è il seguente:*

*- Enti Pubblici Non Economici*

Il contratto collettivo integrativo regola *i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi predefiniti, e orientati ad un effettivo e verificabile miglioramento dei livelli di produttività e del livello quantitativo e qualitativo dei servizi istituzionali, definisce i criteri generali del-*

*le metodologie di valutazione*, basate su indicatori e standard di riferimento, ed indica *i criteri di ripartizione delle risorse* del Fondo unico per i trattamenti accessori fra le varie finalità di utilizzo delle risorse.

- *Ministeri*

Il contratto collettivo integrativo regola *i sistemi di incentivazione del personale* sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, definisce *i criteri generali delle metodologie di valutazione* basate su indici e standard di valutazione ed indica *i criteri di ripartizione delle risorse del fondo unico di amministrazione* fra le varie finalità di utilizzo.

- *Autonomie Locali*

Vengono stabiliti:

- a) *i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie*
- b) *i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale* sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; *i criteri generali delle metodologie di valutazione* basate su indici e standard di valutazione ed *i criteri di ripartizione delle risorse* destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2, lett. a).

- *Sanità*

I - *i sistemi di incentivazione del personale* sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, con la definizione di *criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse del fondo* di cui all'art. 38 comma 3;

II - *i criteri per la ripartizione delle risorse* derivanti dalle seguenti voci ai fini della loro assegnazione ai fondi di cui agli artt. 38 e 39:

III - *lo spostamento delle risorse tra i fondi ed al loro interno*

Questa situazione va però ulteriormente integrata e specificata tenendo conto delle differenze anche significative che caratterizzano ogni Comparto.

Un primo elemento da considerare è quello relativo alla progres-

sione orizzontale per la quale i contratti nazionali prevedono criteri di valutazione, in alcuni casi molto complessi, che richiedono una cultura della gestione del personale particolarmente raffinata. E' questo il caso del Comparto Regioni ed Autonomie Locali che, oltretutto, diversifica i criteri all'interno di ogni categoria, secondo il seguente schema:

*CAT A*

*Criteri semplificati*

*Esperienza acquisita*

*Risultati ottenuti*

*Maggiore arricchimento professionale*

*Impegno e qualità della prestazione individuale*

*B1-B2*

*C1-C2*

*Esperienza acquisita*

*Risultati ottenuti*

*Maggiore arricchimento professionale*

*Impegno e qualità della prestazione individuale*

*B2-B3*

*C2-C3*

*Risultati ottenuti*

*Maggiore arricchimento professionale (anche attraverso formazione e aggiornamento)*

*Impegno e qualità della prestazione individuale*

*B3-B4*

*C3-C4*

*D*

*Gli stessi criteri utilizzati per la progressione precedente, valutati anche in modo disgiunto che tengano conto di: rapporto con utenza, coinvolgimento e adattamento, flessibilità, iniziativa personale, proposte di soluzioni innovative o migliorative.*

Altri Comparti non utilizzano la stessa incisiva articolazione, limi-

tandosi a definire più in generale le voci da considerare. Anche in questo caso, riportiamo lo schema:

*Ministeri:*

Criteri ispirati a:

*Valutazione dell'impegno, della prestazione e dell'arricchimento professionale acquisito, anche attraverso formazione e aggiornamento (A1S, B3S, C1S, C3S).*

*Enti pubblici non economici:*

Criteri ispirati a:

*Valutazione dell'impegno, della prestazione e dell'arricchimento professionale acquisito, anche attraverso formazione e aggiornamento (A3, B3, C2, C5).*

*Sanità*

*Profili rigidamente definiti dal CCNL, distribuiti nelle categorie.*

*Passaggi limitati in ogni categoria (BS, DS).*

*Requisiti della declaratoria di profilo, integrati con anzianità e titoli di studio).*

La ragione di questa diversa soluzione tra il Comparto delle autonomie e gli altri Comparti è con ogni probabilità da ricercarsi nella diversa ampiezza con cui opera la progressione orizzontale. Infatti, mentre nel Comparto Regioni e Autonomie Locali essa opera lungo tutta la scala delle posizioni economiche interne alla categoria (per cui è possibile parlare di progressione verticale solo per i passaggi da una categoria a quella superiore), negli altri Comparti l'ambito di operatività dello stesso istituto è molto più limitata, interessando solo alcune posizioni economiche (*evidenziate in corsivo maiuscolo nello schema precedente*). Ciò comporta che in questi ultimi Comparti, nonostante una terminologia ambigua dei contratti, spesso il passaggio da una posizione economica all'altra è in sostanza una progressione verticale realizzabile, infatti, solo in presenza di disponibilità in organico.

Questa situazione spiega perché i contratti integrativi del Comparto Regioni ed Autonomie Locali abbiano fatto un ricorso più massiccio alla progressione orizzontale, ma soprattutto perché - ritornando ai criteri di valutazione - non sempre nella pratica si sia rispettata una linearità in grado di selezionare significativamente la qualità della prestazione.

La lettura dei contratti integrativi mostra l'impossibilità di ricondurre a schema le soluzioni adottate, soprattutto perché spesso estremamente disaggregate in criteri, sottocriteri, indici e valori che occupano molte pagine di un contratto.

Pur in presenza di questa difficoltà, è possibile valutare la rilevanza della prestazione del singolo lavoratore riconosciuta nella definizione dei criteri, al fine di continuare la nostra analisi.

La situazione che è possibile ricavare è la seguente rispetto alle metodologie utilizzate per la progressione orizzontale:	
ANZIANITA' COME PREREQUISITO SOSTANZIALE GENERALIZZAZIONE	10%
ANZIANITA' E VALUTAZIONE NON NEGATIVA NEGLI ANNI PRECEDENTI	10%
VALUT. MEDIA NEGLI ANNI PRECEDENTI (CON LIMITE DI SBARRAMENTO)	10%
CRITERI PER GRANDI AGGREGAZIONI	20%
CRITERI ARTICOLATI E RELATIVA PESATURA DIFFERENZIATA	50%

Pur sottolineando l'alta percentuale di contratti che si sono impegnati a disarticolare i criteri di valutazione, l'impressione che si ricava è quella di una sostanziale ingovernabilità di un sistema così complesso che comporta differenziazioni tra posizioni spesso ridotte a minime percentuali.

A nostro parere, in presenza di tali difficoltà, si è spesso preferito operare le progressioni orizzontali sulla base delle disponibilità economiche acquisite preventivamente al Fondo, come del resto sembrano dimostrare molti dei casi esaminati, piuttosto che applicare quei criteri in modo rigido.

Un discorso a parte va fatto per quelle progressioni interne all'area, ma che sono successive a riqualificazione, e che per semplicità so-

stanziale abbiamo detto assimilabili alle progressioni verticali.

In questo caso appare emblematico il caso del Comparto dei Ministeri, interessato da problemi che - anche se non posti con riferimento al contratto - hanno addirittura richiamato l'attenzione della Corte Costituzionale e suggerito un ripensamento sulla stessa articolazione dell'istituto contrattuale.

A questo proposito, è sufficiente richiamare le conclusioni di un attento studioso che, esaminando la situazione contrattuale alla luce dei principi desumibili dalle pronunce della Corte Costituzionale, ha concluso che:

*“I contratti integrativi presentano alcune caratteristiche comuni:*

1. in primo luogo le progressioni sono spesso scarsamente selettive e non di rado si risolvono in automatiche promozioni di massa;
2. appare evidente la propensione a considerare l'esperienza professionale come anzianità di servizio e ad attribuirle un valore preponderante, nonostante tale elemento presenti carattere automatico, e, contestualmente, a sottovalutare i titoli culturali e professionali;
3. viene, inoltre, consentito il cd. *doppio passaggio*, vale a dire il reinquadramento mediante progressione interna alla posizione due volte superiore a quella di appartenenza.”<sup>2</sup>

Come si vede, quindi, in questi Comparti la funzione assolta nel Comparto delle Autonomie Locali dalla sola progressione orizzontale è assolta anche da quella progressione professionale interna all'area e, in parte, dalla stessa progressione verticale.

Molto spesso i contratti ricorrono ad un'unica metodologia di valutazione, valida anche per la retribuzione di produttività (individuale e collettiva); ragion per cui il rischio di generalizzazione attraverso criteri formalmente o di fatto non selettivi riguarda anche questo istituto.

## 9. CONCLUSIONI

Come abbiamo visto dall'analisi condotta nelle pagine precedenti, le modalità attraverso le quali è gestito ed utilizzato il Fondo per la retribuzione accessoria non sono completamente ricavabili da una analisi condotta esclusivamente attraverso i contenuti del contratto collettivo.

Questa difficoltà non deriva tanto dalla complessità di reperimento completo delle fonti, quanto piuttosto dalla natura stessa dell'istituto, essendo la retribuzione accessoria conseguenza diretta di soluzioni organizzative e tecniche gestionali che si sviluppano fuori dal contratto, in atti unilaterali (amministrativi o privatistici) o anche interni alle relazioni sindacali, ma propri della modalità partecipativa più che di quella negoziale (informazione, concertazione).

Peraltro, gli istituti finanziati dal Fondo intercettano altri istituti non solo contrattuali, quali ad esempio il sistema di inquadramento per quanto riguarda le progressioni e le posizioni organizzative, o il sistema di valutazione per quanto riguarda mobilità professionale e retribuzione di produttività; e questo continuo intersecarsi di istituti ci ha fatto comprendere come e perché - a dispetto delle apparenti omogeneità, prevalentemente terminologiche - i contratti collettivi siano profondamente diversi tra loro, con la conseguente necessità di esaminare gli stessi istituti per ogni Comparto, senza perdere di vista le specificità di settore.

Infine, l'assetto istituzionale ed amministrativo delle Amministra-

zioni può produrre differenze notevoli anche all'interno dello stesso Comparto, come abbiamo visto ad esempio in alcuni casi dei Comparti Ministeri ed Enti pubblici non economici, ma anche tra le articolazioni istituzionali del Comparto Regioni ed Autonomie Locali.

D'altra parte, se la retribuzione è il corrispettivo di una prestazione lavorativa inserita in un'organizzazione specifica, è del tutto naturale che l'indagine abbia evidenziato una tale articolazione di opzioni e soluzioni, e, anzi, questo aspetto può a pieno titolo essere considerato il primo risultato della nostra indagine. Il cammino verso l'articolazione delle caratteristiche lavorative e retributive del Pubblico impiego è proseguito nel corso degli anni (questo primo obiettivo della riforma del 1993 è ormai in una fase di sostanziale stabilizzazione) e ciò nonostante una struttura contrattuale significativamente accentrata sia nella logica della struttura contrattuale, sia in quella di un numero limitato di Comparti rispetto al settore privato.

La possibilità di articolazione del mercato del lavoro interno, pur in presenza di sedi decisionali limitate nel numero, dovrebbe anzi far riflettere su ipotesi di ristrutturazione del sistema di relazioni sindacali inaugurato nel 1993 anche nel settore privato, ma approfondire questo spunto anche nel settore pubblico ci porterebbe, al momento, lontano dal nostro campo di analisi; esso va, pertanto, lasciato qui come suggestione generale.

Nel merito dell'indagine, abbiamo in primo luogo verificato la presenza generalizzata di una significativa quota di finanziamento riconosciuta alla retribuzione di produttività; anche questo non è un risultato da sottovalutare e, probabilmente, percentuali significative sarebbero state inimmaginabili solo pochi anni fa. In questo senso il ruolo di orientamento all'innovazione svolto dai contratti nazionali sembra aver funzionato ed influenzato - entro margini di differenze non irrilevanti - anche gli attori locali delle relazioni sindacali.

Ovviamente, la percentuale finanziata dal Fondo per la retribuzione di produttività non si trasforma interamente ed immediatamente in quota di salario flessibile per il singolo lavoratore, sia per le caratteristiche proprie delle voci retributive finanziate (che possono anche non riguardare complessivamente il singolo rapporto di lavoro) sia per le modalità di corresponsione della retribuzione di produttività che, a volte in modo naturale (ipotesi di produttività collettiva), a volte per altri motivi (definizione e ge-

stione dei criteri di valutazione), possono comportare una sostanziale stabilizzazione e generalizzazione anche di questa quota di retribuzione.

Ma su questo aspetto torneremo tra breve.

Un ulteriore aspetto evidenziato dall'indagine riguarda la significativa quota di finanziamento - peraltro crescente nel decorso degli anni - riconosciuta alle progressioni orizzontali, a quel meccanismo di riqualificazione e riconoscimento professionale previsto da tutti i CCNL, seppure con margini di operatività molto diversi da Comparto a Comparto.

Su questo istituto e sulla sua "appetibilità" pesa in primo luogo l'ampiezza della mobilità retributiva consentita ad inquadramento invariato. Abbiamo visto, come nelle articolazioni delle Autonomie Locali nel cui Comparto tale mobilità è molto alta, le progressioni orizzontali siano state un pericoloso concorrente della retribuzione di produttività e come, in questa disputa, si sia giocato buona parte del confronto tra le parti al tavolo della negoziazione integrativa.

E' naturale che il complesso di interessi degli attori negoziali sia diverso sotto questo punto di vista; in linea generale e teorica, una ampia flessibilità della retribuzione facilita la gestione del personale, ma, comportando maggiori differenziazioni retributive e qualche discrezionalità, richiede l'impulso di un ruolo dirigenziale attivo e consapevole per potersi affermare contenendo eventuali conflitti.

Sul fronte opposto, la stabilizzazione della retribuzione attraverso il ricorso esteso alle progressioni orizzontali semplifica la funzione di rappresentanza e tutela, ma può determinare, l'affievolimento della funzione organizzativa e incentivante della retribuzione accessoria.

Nella ricerca di un equilibrio accettabile tra queste due spinte si può individuare uno dei principali argomenti all'ordine del giorno dei tavoli negoziali (e, forse, non solo al livello di singola Amministrazione).

Quanto appena affermato è più percepibile nei Comparti in cui la progressione economica può svolgere il ruolo di interessante e significativamente ampio sfogo delle aspettative di incremento retributivo. Negli altri casi, e sono la maggioranza, concorrenziale alla retribuzione di produttività e alla stessa progressione orizzontale è stato l'istituto della riqualificazione interna all'area o alla categoria, con modifica coordinata di retribuzione ed inquadramento, secondo modalità che as-

sai da vicino richiamano la progressione verticale (quest'ultima non finanziata con il Fondo).

L'impressione conclusiva che si ricava dall'analisi svolta è che la contrattazione integrativa abbia colto l'esigenza di innovazione proposta dai contratti nazionali di Comparto, impegnandosi anche a definire gli strumenti idonei alla sua attuazione; nell'analisi statica del fenomeno le soluzioni adottate appaiono di grande interesse in tutti i Comparti e certamente orientate a valorizzare l'innovazione organizzativa.

Alcune perplessità che non inficiano il modello, ma solo prassi applicative - che richiederebbero analisi di caso specifiche che consentano di valutare il reale "vissuto" di un'Amministrazione, attraverso l'esame anche degli atti organizzativi interni - sorgono con riferimento a due aspetti:

- a) il sistema di valutazione, spesso tanto articolato da rendersi farraginoso e di difficile utilizzo, altre volte generico e fondato su criteri automatici e falsamente oggettivi;
- b) l'intreccio tra retribuzione accessoria e sistema di inquadramento.

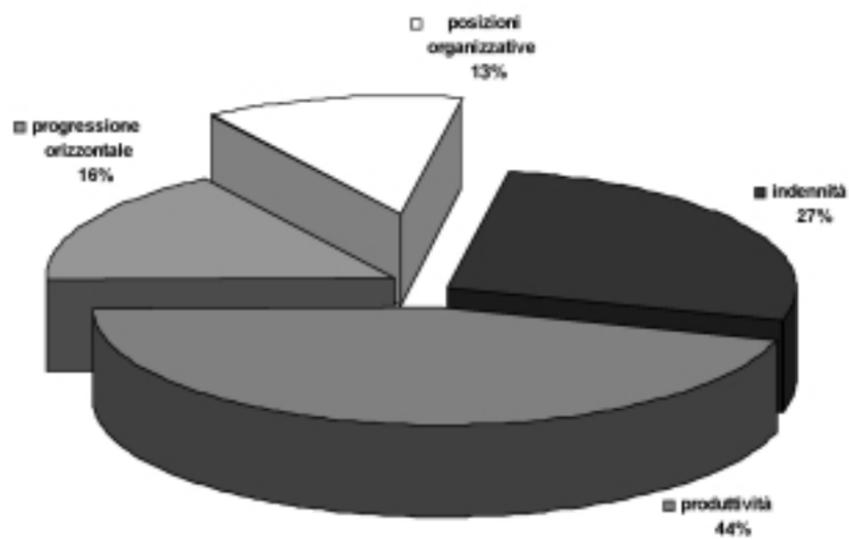
Quest'ultimo aspetto merita qualche considerazione aggiuntiva. Esso risulta infatti "stressato" dalla contrattazione integrativa, stretto tra l'esigenza di valorizzazione professionale e quella del recupero salariale.

Corretta o meno che sia, sembra diffusa la convinzione nei soggetti della contrattazione di secondo livello che il CCNL non abbia sufficientemente "governato" il potere d'acquisto o che, quanto meno, non abbia corrisposto alle aspettative. Questa convinzione ha spinto i contratti integrativi ad utilizzare il Fondo e l'inquadramento prevalentemente per finalità di recupero economico, comportando effetti a catena che i CCNL firmati per il quadriennio 2001-2004 hanno dovuto considerare, impegnandosi - seppure con modalità diverse - in una revisione dell'ordinamento professionale in grado di salvaguardarne la funzione professionalizzante ed autonoma rispetto al recupero salariale.

In conclusione, questa "percezione" dell'inadeguatezza salariale sembra aver caratterizzato l'intera tornata di contrattazione integrativa. L'eventuale mutamento di rotta - in un quadro generale che comunque non esitiamo a definire significativo per gli equilibri complessivamente realizzati ed interessante per le dinamiche e le sensibilità innescate -

può passare proprio attraverso una maggiore percezione della diversa funzione assoluta dai due livelli di contrattazione.

## *APPENDICI*

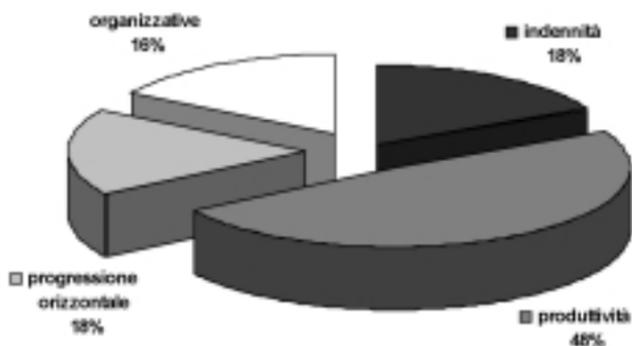


## COMUNI DEL NORD DATI GENERALI

Bellusco	Mondovì
Arcore	Monfalcone
Bassano del Grappa	Pontedera
Bollate	Salò
Brugherio	Vignola
Carmagnola	Alessandria
Chivasso	Cinisello B.
Cittadella	Moncalieri
Cologno Monzese	Pavia
Cormano	Sesto S.G.
Cornaredo	Vigevano
Corsico	Novara
Crema	Padova
Desio	Ravenna
Ivrea	Genova
Limbiate	Milano
Lumezzane	Torino
Magenta	Venezia
Martellago	

## Comuni del Nord dati generali

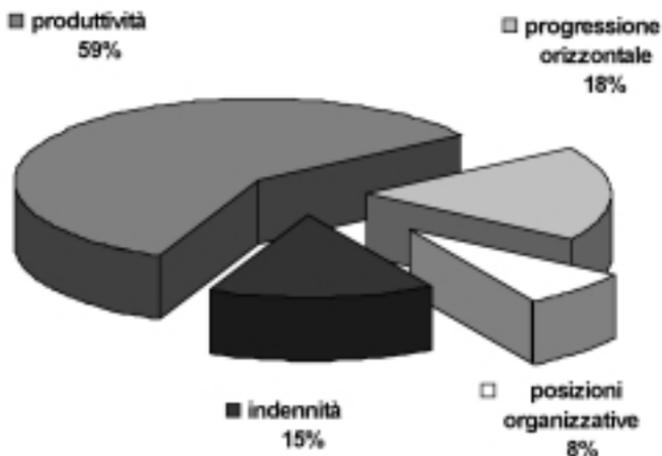
	indennità	produttività	prog. orizzontale	posiz. organiz.
Bellusco	6.899.042	80.182.000	16.207.000	8.437.500
Arcore	39.201.561	147.424.397	74.115.000	166.120.819
Bassano del Grappa	304.902.180	1.044.822.820	234.547.000	31.500.000
Bollate	580.000.000	1.100.000.000	534.750.670	600.000.000
Brugherio	90.000.000	396.005.611	30.000.000	55.850.000
Carmagnola	138.90.988	251.259.915	65.592.915	154.501.988
Chivasso	97.829.565	228.509.331	88.842.273	18.900.012
Cittadella	12.000.000	315.400.000	40.000.000	83.600.000



Martellago	52.845.000	199.155.000	58.000.000	10.350.000
Mondovì	57.000.000	240.606.972	155.364.460	25.238.150
Monfalcone	325.272.974	648.203.678	74.000.000	74.000.000
Salò	35.000.000	427.792.000	80.000.000	107.500.000
Vignola	129.700	418.000	175.780	31.500
Alessandria	475.697.915	2.200.000.000	240.000.000	300.000.000
Cinisello B.	379.000.000	1.580.000.000	630.000.000	275.000.000
Moncalieri	111.527.000	603.835.000	76.014.000	16.500.000
Pavia	350.000.000	1.119.207.904	804.443.050	100.000.000
Sesto S.G.	445.504.925	1.176.289.686	168.519.334	160.342.210
Vigevano	71.117.423	480.000.000	318.175.383	74.000.000
Novara	720.000.000	1.640.000.000	1.292.388.000	1.400.000.000
Padova	1.050.000.000	3.650.000.000	385.000.000	1.900.000.000
Ravenna	797.500.000	3.241.474.000	797.500.000	98.582.000
Genova	7.600.000.000	16.800.000.000	7.450.000.000	5.100.000.000
Milano	19.700.000.000	35.300.000.000	2.507.000.000	6.361.000.000
Torino	22.923.400.000	16.931.488.000	15.159.338.000	4.500.000.000
Venezia	5.000.000.000	6.500.000.000	4.000.000.000	10.000.000.000
<b>TOTALE</b>	<b>62.953.718.110</b>	<b>99.936.515.027</b>	<b>37.055.160.992</b>	<b>30.486.458.697</b>

## COMUNI DEL NORD DA 15.000 A 50.000 ABITANTI

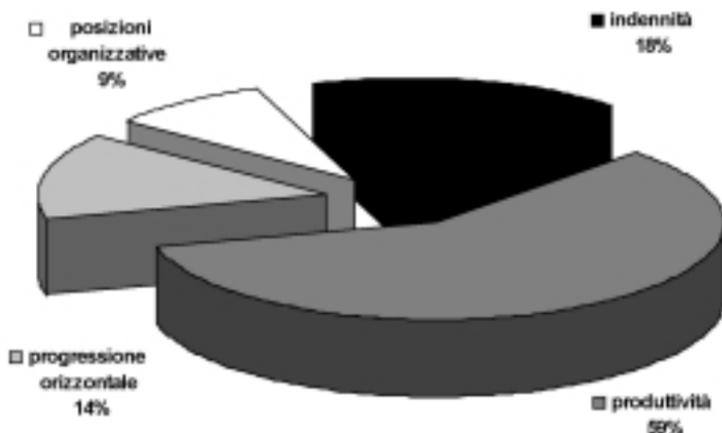
Arcore	Cologno Monzese	Limbiate
Bassano del Grappa	Cormano	Lumezzane
Bollate	Cornadero	Magenta
Brugherio	Corsico	Martellago
Carmagnola	Crema	Mondovì
Chivasso	Desio	Monfalcone
Cittadella	Ivrea	Salò



	indennità	produttività	prog. orizzontale	posiz. organiz.
Arcore	39.201.561	147.424.397	74.115.000	166.120.819
Bassano del Grappa	304.902.180	1.044.822.820	234.547.000	31.500.000
Bollate	580.000.000	1.100.000.000	534.750.670	600.000.000
Brugherio	90.000.000	396.005.611	30.000.000	55.850.000
Carmagnola	138.90.988	251.259.915	65.592.915	154.501.988
Chivasso	97.829.565	228.509.331	88.842.273	18.900.012
Cittadella	12.000.000	315.400.000	40.000.000	83.600.000
Cologno Monzese	150.000.000	633.158.000	190.000.000	185.000.000
Cormano	504.381.566	355.189.242	326.696.930	437.396.613
Cornadero	149.324.815	211.581.266	92.828.425	70.270.501
Corsico	360.000.000	780.719.730	378.000.000	119.500.000
Crema	116.636.000	819.008.180	278.183.000	301.097.690
Desio	9.060.000	43.640.479	41.535.000	4.039.714
Ivrea	81.515.256	172.850.123	200.303.025	98.000.000
Limbiate	18.000.000	90.000.000	82.591.747	540.000.000
Lumezzane	81.700.000	351.496.533	35.050.000	29.700.000
Magenta	119.371.200	196.797.160	150.000.000	80.000.000
Martellago	52.845.000	199.155.000	58.000.000	10.350.000
Mondovì	57.000.000	240.606.972	155.364.460	25.238.150
Monfalcone	325.272.974	648.203.678	74.000.000	74.000.000
Salò	35.000.000	427.792.000	80.000.000	107.500.000
Vignola	129.700	418.000	175.780	31.500
	<b>3.323.071.805</b>	<b>8.634.038.437</b>	<b>3.210.576.225</b>	<b>3.192.596.987</b>

## COMUNI DEL NORD DA 50.000 A 100.000 ABITANTI

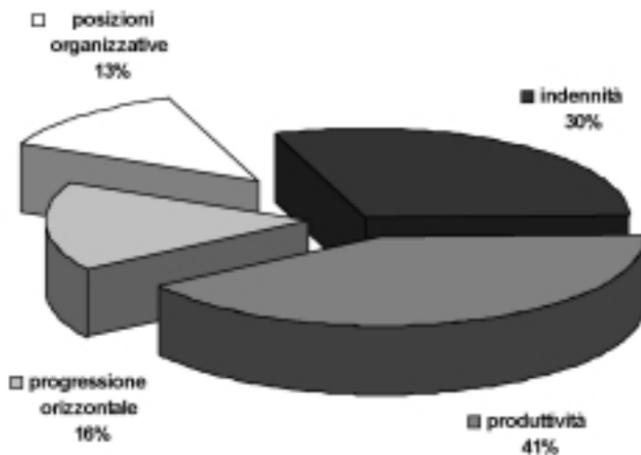
Alessandria  
Cinisello Balsamo  
Moncalieri  
Pavia  
Sesto S. Giovanni



	indennità	produttività	prog. orizzontale	posiz. organiz.
Alessandria	475.697.915	2.200.000.000	240.000.000	300.000.000
Cinisello B.	379.000.000	1.580.000.000	630.000.000	275.000.000
Moncalieri	111.527.000	603.835.000	76.014.000	16.500.000
Pavia	350.000.000	1.119.207.904	804.443.050	100.000.000
Sesto S. Giovanni	445.504.925	1.176.289.686	168.519.334	160.342.210
Vigevano	71.117.423	480.000.000	318.175.383	74.000.000
	<b>1.832.847.263</b>	<b>7.159.332.590</b>	<b>2.237.151.767</b>	<b>925.842.210</b>

## COMUNI DEL NORD DA 100.000 A 250.000 ABITANTI

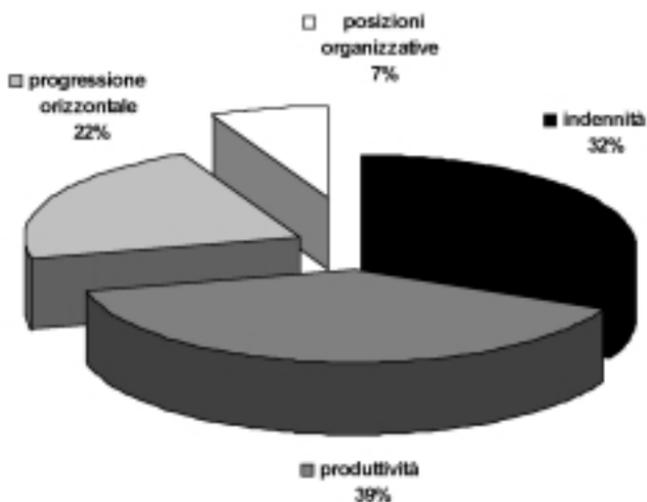
Novara  
Padova  
Ravenna  
Venezia



	indennità	produttività	prog. orizzontale	posiz. organiz.
Novara	720.000.000	1.640.000.000	1.292.388.000	1.400.000.000
Padova	1.050.000.000	3.650.000.000	385.000.000	1.900.000.000
Ravenna	797.500.000	3.241.474.000	797.500.000	98.582.000
Venezia	4.500.000.000	14.800.000.000	3.200.000.000	170.000.000
<b>TOTALE</b>	<b>7.067.500.000</b>	<b>23.331.474.000</b>	<b>5.674.888.000</b>	<b>3.568.582.000</b>

## COMUNI DEL NORD CON PIU' DI 250.000 ABITANTI

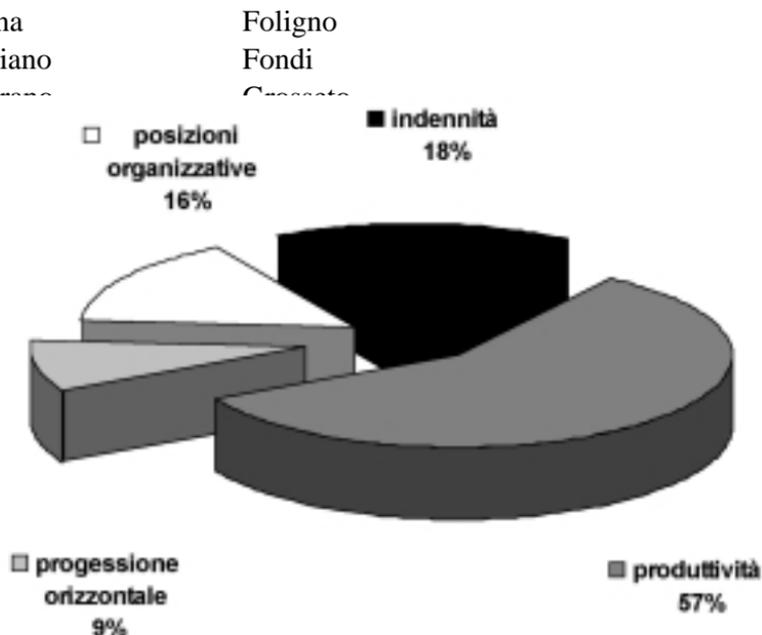
Genova  
Milano  
Torino  
Venezia



	indennità	produttività	prog. orizzontale	posiz. organiz.
Genova	7.600.000.000	16.800.000.000	7.450.000.000	5.100.000.000
Milano	19.700.000.000	35.300.000.000	2.507.000.000	6.361.000.000
Torino	22.923.400.000	16.931.488.000	15.159.338.000	4.500.000.000
Venezia	5.000.000.000	6.500.000.000	4.000.000.000	10.000.000.000
	<b>55.223.400.000</b>	<b>75.531.488.000</b>	<b>29.116.338.000</b>	<b>22.961.000.000</b>

## COMUNI DEL CENTRO DATI GENERALI

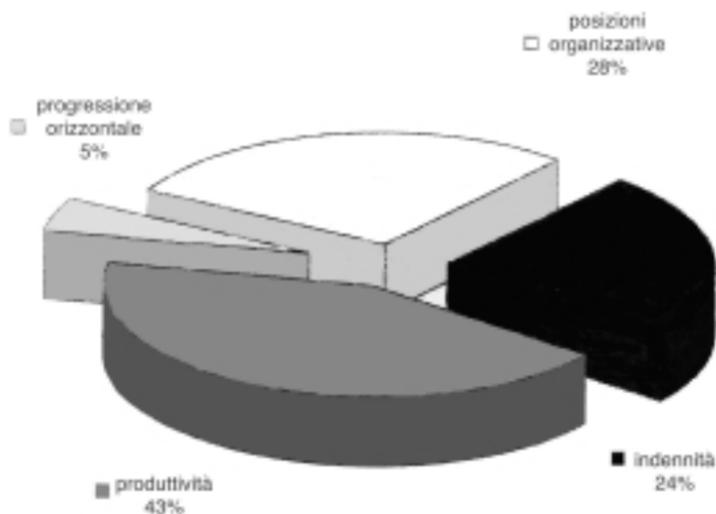
Ancona  
Bracciano  
Camerano  
Empoli  
Firenze  
Fiumicino  
Foligno  
Fondi  
Grosseto  
Lanciano  
Latina  
Tivoli



	indennità	produttività	prog. orizzontale	posiz. organiz.
Ancona	440.818.000	740.000.000	282.000.000	156.457.000
Bracciano	75.470.000	353.719.106	6.129.000	84.000.000
Camerano	52.000.000	63.294.000	57.000.000	29.000.000
Empoli	330.000.000	658.743.000	127.000.000	90.000.000
Firenze	9.535.434.126	9.963.804.313	7.420.761.556	190.000.000
Fiumicino	1.162.000.000	1.061.000.000	265.000.000	150.000.000
Foligno	148.790.000	885.442.000	106.420.000	37.500.000
Fondi	516.380.000	851.755.014	33.615.316	263.000.000
Grosseto	175.374.290	50.000.000	20.000.000	67.416.190
Lanciano	276.000.000	596.875.000	96.875.000	193.579.000
Latina	250.000.000	500.000.000	700.000.000	220.000.000
Tivoli	556.310.000	850.000.000	64.704.000	1.406.310.000
	<b>13.518.576.416</b>	<b>16.574.632.433</b>	<b>9.179.504.872</b>	<b>2.887.262.190</b>

## COMUNI DEL CENTRO DA 5.000 A 15.000 ABITANTI

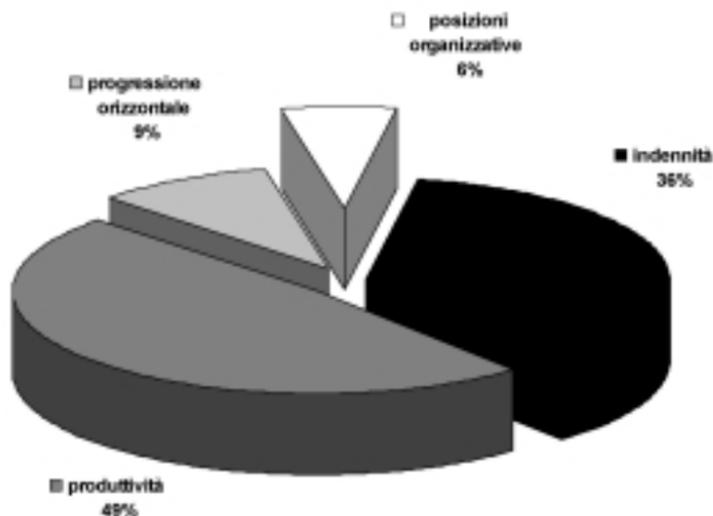
Bracciano  
Camerano



	indennità	produttività	prog. orizzontale	posiz. organiz.
Bracciano	75.470.000	353.719.106	6.129.000	84.000.000
Camerano	52.000.000	63.294.000	57.000.000	29.000.000
	<b>127.470.000</b>	<b>417.013.016</b>	<b>63.129.000</b>	<b>113.000.000</b>

## COMUNI DEL CENTRO DA 15.000 A 50.000 ABITANTI

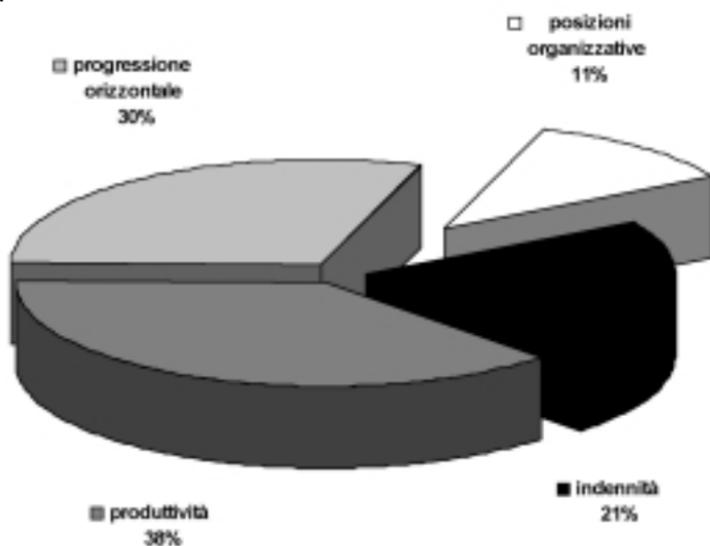
Empoli  
Fondi  
Lanciano  
Tivoli



	indennità	produttività	prog. orizzontale	posiz. organiz.
Empoli	330.000.000	658.743.000	127.000.000	90.000.000
Fondi	516.380.000	851.755.014	33.615.316	263.000.000
Lanciano	276.000.000	596.875.000	96.875.000	193.579.000
Tivoli	556.310.000	850.000.000	64.704.000	1.406.310.000
	<b>1.678.690.000</b>	<b>2.867.373.014</b>	<b>322.194.316</b>	<b>1.952.889.000</b>

## COMUNI DEL CENTRO DA 50.000 A 100.000 ABITANTI

Fiumicino  
Grosseto  
Foligno

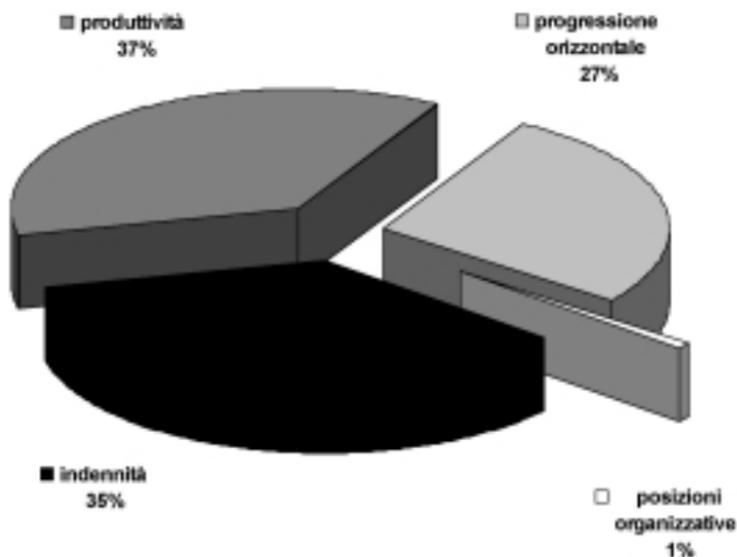


	indennità	produttività	prog. orizzontale	posiz. organiz.
Fiumicino	1.162.000.000	1.061.000.000	265.000.000	150.000.000
Grosseto	175.374.290	50.000.000	20.000.000	67.416.190
Foligno	148.790.000	885.442.000	106.420.000	37.500.000
	<b>1.486.164.290</b>	<b>1.996.442.000</b>	<b>391.420.000</b>	<b>254.916.190</b>

## COMUNI DEL CENTRO DA 100.000 A 250.000 ABITANTI

Ancona

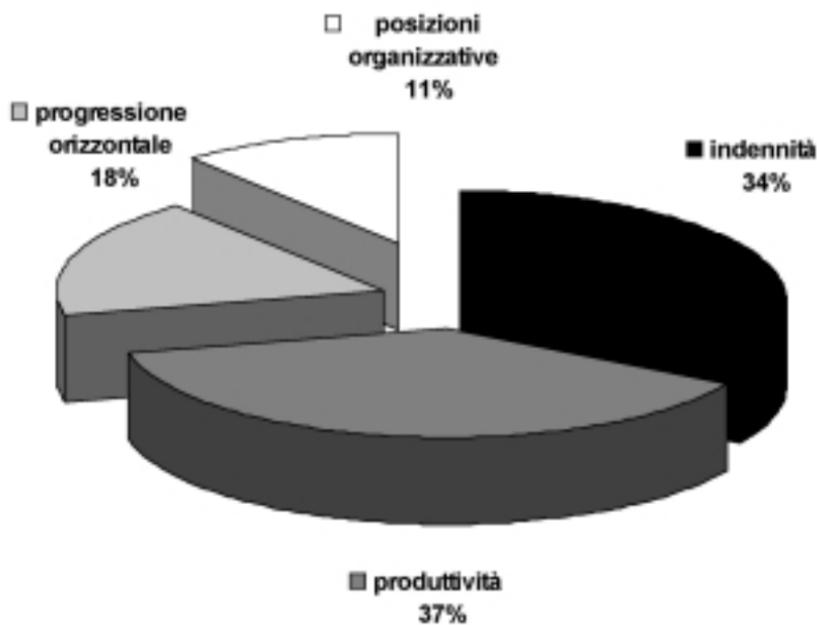
Latina



	indennità	produttività	prog. orizzontale	posiz. organiz.
Ancona	440.818.000	740.000.000	282.000.000	156.457.000
Latina	250.000.000	500.000.000	700.000.000	220.000.000
	<b>690.810.000</b>	<b>1.240.000.000</b>	<b>982.000.000</b>	<b>376.457.000</b>

## COMUNI DEL CENTRO CON PIU' DI 250.000 ABITANTI

Firenze

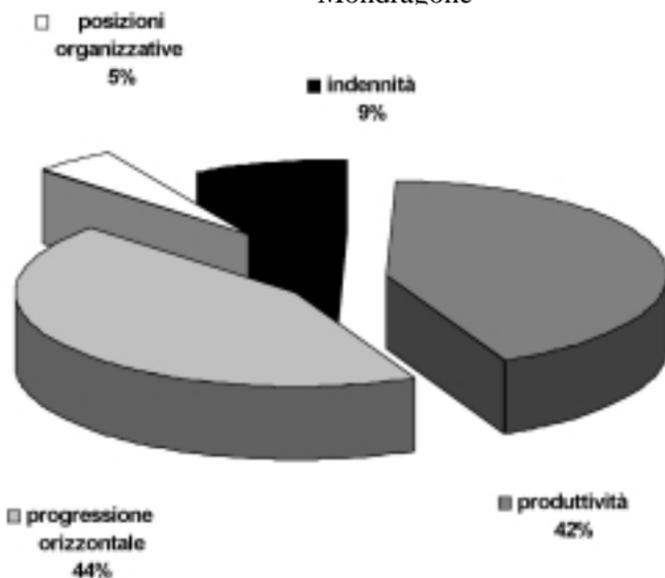


Firenze	indennità <b>9.535.434.126</b>	produttività <b>9.963.804.318</b>	prog. orizzontale <b>7.420.761.556</b>	posiz. organiz. <b>190.000.000</b>
---------	-----------------------------------	--------------------------------------	---	---------------------------------------

## COMUNI DEL SUD DATI GENERALI

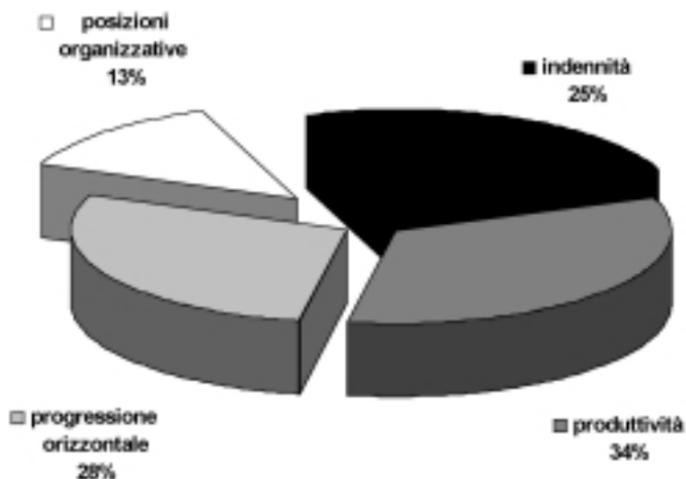
Acicatena  
Altamura  
Andria

Mola  
Molfetta  
Mondragone



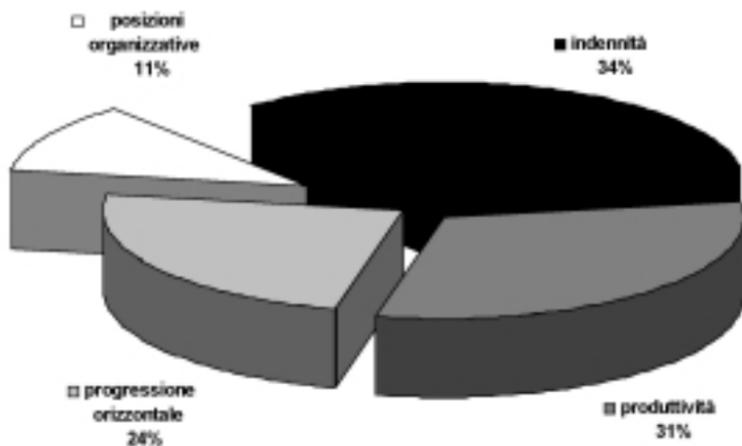
Aci Catena	289.742.950	759.328.998	14.121.973	225.000.000
Altamura	566.350.000	79.410.333	422.817.500	67.026.368
Andria	366.959.865	555.000.000	389.000.000	435.000.000
Arbus	28.334.600	215.377.700	121.714.000	15.000.000
Barcellona	432.559.000	205.602.532	268.000.000	299.750.000
Bari	1.774.200.000	1.961.400.000	2.834.650.000	2.000.000.000
Battipaglia	287.760.000	290.000.000	317.980.000	45.000.000
Bisceglie	206.000.000	482.073.125	142.510.875	50.500.000
Cagliari	2.347.561.808	4.864.101.397	2.017.000.000	1.500.000.000
Canosa	450.000.000	241.706.554	123.000.000	225.000.000
Catania	8.433.844.177	8.872.960.000	1.500.000.000	325.000.000
Crotone	287.000.000	318.823.186	155.000.000	216.000.000
Gioia del Colle	17.296.704	60.000.000	43.612.000	10.256.000
Marsala	1.234.000.000	1.720.000.000	778.000.000	550.000.000
Martina Franca	57.839.000	64.630.000	39.244.000	15.640.000
Modugno	70.000.000	39.000.000	248.399.167	105.000.000
Mola	134.500.000	145.453.742	286.504.520	24.789.712
Molfetta	209.030.000	491.826.000	177.100.000	52.300.000
Mondragone	167.809.189	170.000.000	140.000.000	60.000.000
Napoli	24.172.530.000	20.054.161.000	10.300.000.000	5.618.800.000
Palermo	4.954.477.244	11.372.052.480	1.146.450.722	1.929.600.180
Piazza Armerina	170.000.000	286.833.131	267.775.751	82.000.000
S. Antimo	119.000.000	383.615.196	114.000.000	54.000.000

S. Giorgio a Crem.	615.600.000	568.000.000	410.000.000	88.000.000
Salerno	836.000.000	423.955.733	2.345.873.000	1.891.250.000
Scicli	224.000.000	608.329.953	884.524.000	60.000.000
Sinnai	71.633.000	42.000.000	102.000.000	27.000.000
Teano	49.320.000	150.000.000	257.002.801	26.000.000
Torre del Greco	995.000.000	12.194.775	299.165.749	27.000.000
	<b>49.568.347.537</b>	<b>55.437.835.835</b>	<b>26.145.446.058</b>	<b>16.024.912.260</b>



Teano

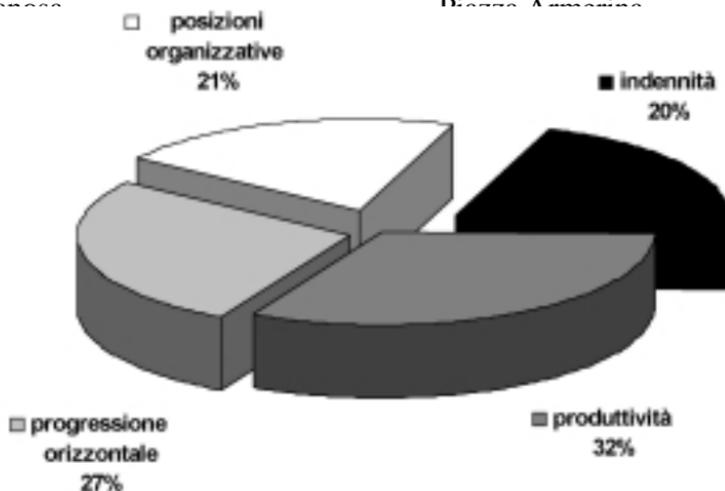
	indennità	produttività	prog. orizzontale	posiz. organiz.
Arbus	28.334.600	215.377.700	121.714.000	15.000.000
Teano	49.320.000	150.000.000	257.002.801	26.000.000
	<b>77.654.600</b>	<b>365.377.700</b>	<b>378.716.801</b>	<b>41.000.000</b>



## COMUNI DEL SUD DA 15.000 A 50.000 ABITANTI

Aci Catena  
Barcellona  
Canosa

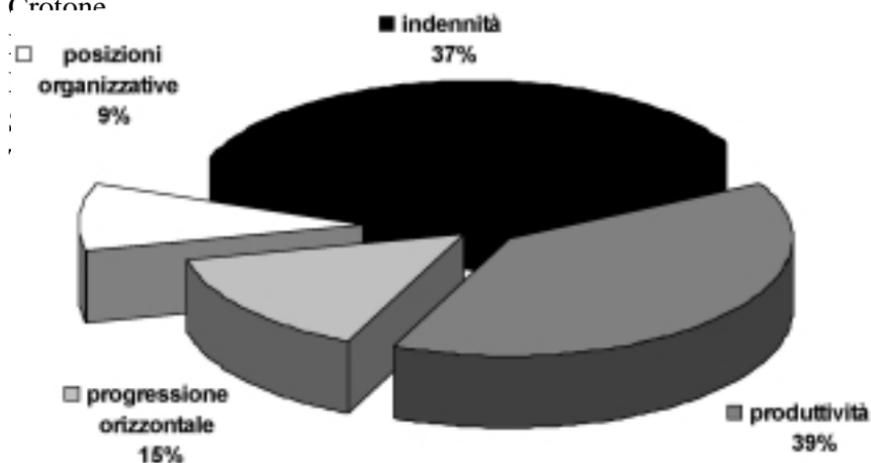
Mola  
Mondragone  
Piazza Armerina



	indennità	produttività	prog. orizzontale	posiz. organiz.
Aci Catena	289.742.950	759.328.998	14.121.973	225.000.000
Barcellona	432.559.000	205.602.532	268.000.000	299.750.000
Canosa	450.000.000	241.706.554	123.000.000	225.000.000
Gioia del Colle	17.296.704	60.000.000	43.612.000	10.256.000
Martina Franca	57.839.000	64.630.000	39.244.000	15.640.000
Modugno	70.000.000	39.000.000	248.399.167	105.000.000
Mola	134.500.000	145.453.742	286.504.520	24.789.712
Mondragone	167.809.189	170.000.000	140.000.000	60.000.000
Piazza Armerina	170.000.000	286.833.131	267.775.751	82.000.000
S. Antimo	119.000.000	383.615.196	114.000.000	54.000.000
Scicli	224.000.000	608.329.953	884.524.000	60.000.000
Sinnai	71.633.000	42.000.000	102.000.000	27.000.000
	<b>2.204.379.843</b>	<b>3.006.500.106</b>	<b>2.531.181.411</b>	<b>1.188.435.712</b>

## COMUNI DEL SUD DA 50.000 A 100.000 ABITANTI

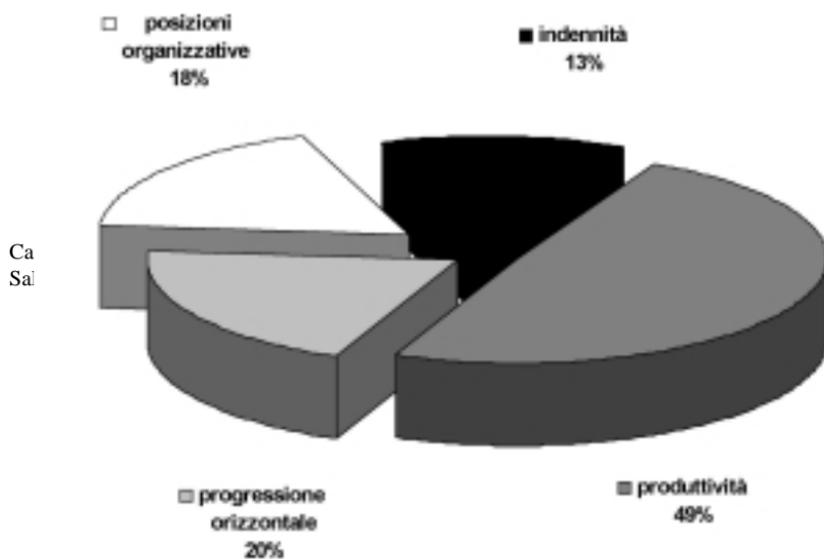
Altamura  
Andria  
Battipaglia  
Bisceglie  
Crotona



	indennità	produttività	prog. orizzontale	posiz. organiz.
Altamura	566.350.000	79.410.333	422.817.500	67.026.368
Andria	366.959.865	555.000.000	389.000.000	435.000.000
Battipaglia	287.760.000	290.000.000	317.980.000	45.000.000
Bisceglie	206.000.000	482.073.125	142.510.875	50.500.000
Crotona	287.000.000	318.823.186	155.000.000	216.000.000
Marsala	1.234.000.000	1.720.000.000	778.000.000	550.000.000
Molfetta	209.030.000	491.826.000	177.100.000	52.300.000
S. Giorgio a Crem.	615.600.000	568.000.000	410.000.000	88.000.000
Torre del Greco	995.000.000	12.194.775	299.165.749	27.000.000
	<b>4.767.699.865</b>	<b>4.517.327.419</b>	<b>3.091.574.124</b>	<b>1.530.826.368</b>

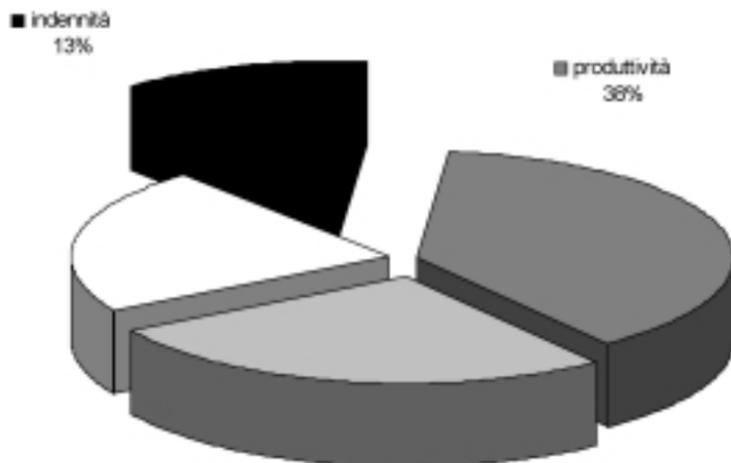
## COMUNI DEL SUD DA 100.000 A 250.000 ABITANTI

Cagliari  
Salerno



## COMUNI DEL SUD CON PIU' DI 250.000 ABITANTI

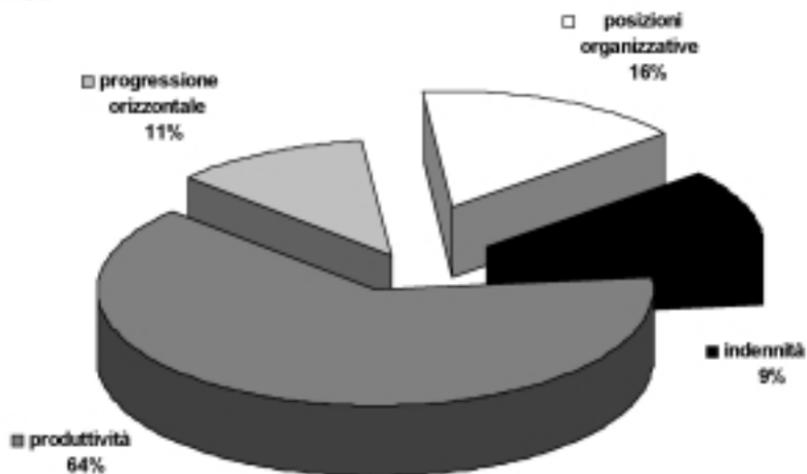
Bari  
Catania  
Napoli  
Palermo



	posizioni organizzative 22%	progressione orizzontale 27%	indennità 13%	produttività 38%
B:	4.954.477.244	11.372.052.480	1.146.450.722	1.929.600.180
C:				
N:				
Palermo	<b>39.335.051.421</b>	<b>42.260.573.480</b>	<b>15.781.100.722</b>	<b>9.873.400.180</b>

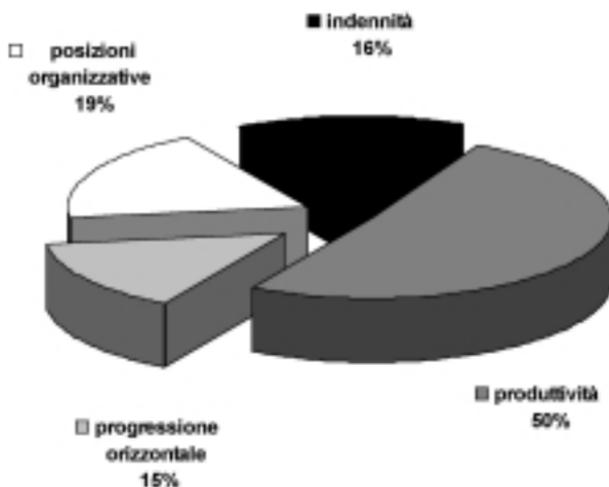
## PROVINCE NORD CENTRO SUD ITALIA

Benevento  
Bologna  
Campobasso  
Chieti



## PROVINCE DEL NORD

Genova  
Cremona  
Torino  
Milano  
Bologna



	indennità	produttività	prog. orizzontale	posiz. organiz.
Genova	320.000.000	3.584.729.311	656.747.687	485.000.000
Cremona	140.000.000	561.840.000	144.000.000	221.925.000
Torino	1.415.000.000	3.050.000.000	1.499.000.000	2.131.700.000
Milano	1.396.050.000	1.398.050.000	5.118.850.000	1.396.050.000
Bologna	323.000.000	2.050.000.000	155.239.387	959.690.483
	<b>3.594.050.000</b>	<b>10.642.619.311</b>	<b>7.573.837.074</b>	<b>5.194.365.483</b>

## PROVINCE DEL CENTRO

Roma

Campobasso

Chieti

	indennità	produttività	prog. orizzontale	posiz. organiz.
Roma	1.215.481.000	8.901.250.000	1.282.676.000	2.500.550.000
Campobasso	140.000.000	817.138.000	263.000.000	45.000.000
Chieti	207.000.000	726.637.414	321.299.514	32.000.000
	<b>1.562.481.000</b>	<b>10.445.025.414</b>	<b>1.866.975.514</b>	<b>2.577.550.000</b>

## PROVINCE DEL SUD

Benevento  
Trapani  
Cosenza  
Napoli

	indennità	produttività	prog. orizzontale	posiz. organiz.
Benevento	184.000.000	587.750.000	190.000.000	221.500.000
Trapani	170.000.000	1.392.683.000	146.760.000	440.215.000
Cosenza	1.650.000.000	2.129.722.997	902.944.298	1.650.000.000
Napoli	140.000.000	2.894.490.000	750.000.000	480.000.000
	<b>2.144.000.000</b>	<b>7.004.645.997</b>	<b>1.989.704.298</b>	<b>2.570.215.000</b>



## ARTICOLI ESTRATTI

DAI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI COMPARTO



## **COMPARTO DEI MINISTERI**

- articoli 31 e 32 estratti dal CCNL 1998-2001 e parte economica 1998-1999
- articoli 6 e 7 estratti dal CCNL per il biennio economico 2000-2001

## ART. 31

### *Fondo Unico di Amministrazione*

1. E' costituito presso ciascuna Amministrazione un Fondo Unico alimentato dalle seguenti risorse economiche:
  - gli importi di cui agli stanziamenti degli artt. 36 e 37 del primo CCNL del Comparto Ministeri, sottoscritto il 16/5/1995, compresi quelli finalizzati a finanziare gli istituti di cui all'art. 38 dello stesso contratto;
  - la percentuale prevista all'art. 30, commi 1 e 2 degli importi corrispondenti a quanto stanziato per le prestazioni di lavoro straordinario risultanti negli appositi capitoli dei bilanci delle amministrazioni, ivi comprese le quote di tali stanziamenti percepite dal personale contrattualizzato dell'Amministrazione civile del Ministero dell'Interno;
  - i risparmi di gestione riferiti alle spese del personale; fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo
  - le risorse provenienti da specifiche disposizioni normative che destinano risparmi all'incentivazione del personale;
  - le somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;
  - le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'art. 1, commi da 57 e segg. della legge 662/1996 e successive modificazioni ed integrazioni;

- i trattamenti economici che recano incrementi al personale sulla base di disposizioni, di leggi, regolamenti o atti amministrativi generali;
- gli importi relativi all'indennità di Amministrazione del personale cessato dal servizio non riutilizzati in conseguenza di nuove assunzioni;
- L. 24.600 pro-capite per tredici mesi con decorrenza dal mese di maggio 1999;
- L. 15.000 pro-capite mensili per tredici mesi disponibili dal 31 dicembre 1999 ed a valere dal mese successivo.

## ART. 32

### *Utilizzo del Fondo di Amministrazione*

1. Il Fondo Unico di Amministrazione, è finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione, in sede di contrattazione integrativa, di piani e progetti strumentali e di risultato.
2. Per tali finalità le risorse che compongono il Fondo sono prioritariamente utilizzate per:
  - finanziare turni per fronteggiare particolari situazioni di lavoro e compensi per lavoro straordinario qualora le risorse di cui all'art. 30 siano state esaurite;
  - compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi, disagi, gravose articolazioni dell'orario di lavoro, reperibilità collegata a servizi che richiedono interventi di urgenza;
  - incentivare la mobilità del personale secondo le esigenze proprie delle singole Amministrazioni;
  - erogare compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva per il miglioramento di servizi;

- erogare l'indennità prevista per gli incarichi relativi alle posizioni organizzative;
  - finanziare i passaggi economici nell'ambito di ciascuna area professionale, destinando a tale scopo quote di risorse aventi caratteri di certezza e stabilità;
  - corrispondere compensi correlati al merito ed impegno individuale, in modo selettivo.
3. L'erogazione degli incentivi da attribuire a livello di contrattazione integrativa per la realizzazione degli obiettivi e programmi di incremento della produttività è attuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati secondo le vigenti disposizioni.

## ART. 6

### *Integrazione del Fondo Unico di Amministrazione*

1. Il Fondo Unico di Amministrazione istituito presso ciascuna amministrazione viene incrementato da ulteriori risorse economiche. A tal fine l'art. 31, comma 1, del CCNL viene integrato come segue:
- risorse pari all'importo dei risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (comprese le eventuali maggiorazioni e la quota di tredicesima mensilità) in godimento del personale comunque cessato dal servizio, a decorrere dall'1.1.2000. Per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascun dipendente cessato, un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni. L'importo accantonato confluisce, in via permanente, nel Fondo con decorrenza dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera e vi rimane assegnato in ragione di anno;
  - risorse del Fondo Unico di Amministrazione già utilizzate per finanziare le progressioni economiche verticali all'interno di ciascuna area funzionale ai sensi dell'art. 15 del CCNL, nonché gli sviluppi economici e le posizioni organizzative di cui agli art. 17 e 18 del CCNL medesimo, riassegnate dai capitoli degli stipendi dell'Amministrazione dal Fondo stesso dalla data di passaggio di area o di cessazione dal

servizio, a qualsiasi titolo avvenuta, del personale che ne ha usufruito;

- i risparmi derivanti dalla riduzione di personale in applicazione dell'art. 20, comma 1, lett. G), punto 20/ter della legge 488/99;
- importo pari a 16.000 pro-capite mensili per dodici mensilità a decorrere dall'1/1/2001.

2. A decorrere dall'anno 2001 confluisce nel Fondo Unico di Amministrazione un importo pari al 5% delle risorse destinate, in ciascuna amministrazione, ai compensi per il lavoro straordinario per l'anno 2000.

## ART. 7

### *Ulteriori modalità di utilizzo del Fondo Unico di Amministrazione*

1. Le risorse di cui al comma 2 dell'art. 6 possono essere utilizzate dalla contrattazione integrativa per le finalità previste dall'art. 32, comma 2, primo alinea, CCNL o per gli altri istituti individuati dal medesimo articolo.
2. La contrattazione collettiva integrativa individua nell'ambito del Fondo Unico di Amministrazione le risorse da destinare al finanziamento delle progressioni economiche verticali all'interno di ciascuna area funzionale ai sensi dell'art. 15 del CCNL, nonché degli sviluppi economici e delle posizioni organizzative di cui agli artt. 17 e 18 del CCNL medesimo. Dalla data di utilizzo delle risorse per le finalità citate, il Fondo viene ridotto delle somme corrispondenti, le quali sono rassegnate al Fondo stesso dalla data di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo o di passaggio di area dei dipendenti che ne hanno usufruito.

## **COMPARTO DEGLI ENTI PUBBLICI**

- articoli 31 e 32 estratti dal CCNL 1998-2001 e parte economica 1998-1999
- articolo 4 estratto dal CCNL per il biennio economico 2000-2001

## ART. 31

### *Fondo di Ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle Aree A, B e C*

- 1 E' costituito presso ciascun ente del comparto un Fondo per i trattamenti accessori alimentato dalle seguenti risorse economiche:
- a) gli importi stanziati in applicazione dell'art. 35 del CCNL 6 luglio 1995 per le finalità di cui al comma 3 dello stesso articolo, lettere a) - nella misura definita al punto 2 -, b), c), d) ed e). nonché quelli derivanti dall'art. 3 e - permanendo le relative condizioni - dall'art. 4 del ccnl 1 luglio 1996, nonché quelle previste dall'art. 6 , comma 5 del predetto ultimo contratto, con le modalità gestionali ivi previste;
  - b) gli importi di cui all'art. 30 non più destinati all'erogazione di compensi per lavoro straordinario;
  - c) i risparmi di gestione riferiti alle spese del personale, fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo;
  - d) le risorse provenienti da specifiche disposizioni normative che destinano risparmi all'incentivazione del personale;
  - e) le somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;
  - f) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'art. 1, commi da 57 e segg.

della legge 662/1996 e successive modificazioni ed integrazioni;

g) gli incrementi economici derivanti da disposizioni di legge, da regolamenti o da atti amministrativi generali;

h) per gli Enti destinatari della legge n. 88/1989 le somme derivanti dall'applicazione dell'art. 18 ferme rimanendo le specifiche e distinte utilizzazioni deliberate annualmente dai singoli Enti;

i) le somme stanziare per il 1998 in applicazione dell'art. 15, secondo comma, della legge n. 88/1989;

j) un importo pari allo 0,80% della retribuzione mensile complessiva, al netto degli incrementi di cui alla tabella D bis, a decorrere dal 1° maggio 1999, da imputare su base annua su tredici mensilità;

k) per gli enti destinatari della legge n. 88/1989, un importo pari al 2% della retribuzione mensile, con esclusione dei tabellari e degli importi relativi all'indennità integrativa speciale, a decorrere dal 31 dicembre 1999 e a valere dal mese successivo, da imputare su base annua per tredici mensilità;

l) per gli Enti non destinatari della legge n. 88/1989, un importo pari al 7,5% della retribuzione mensile, con esclusione dei tabellari e degli importi relativi all'indennità integrativa speciale, a decorrere dal 31 dicembre 1999 e a valere dal mese successivo, da imputare su base annua per tredici mensilità.

2. L'erogazione degli incentivi da attribuire a livello di contrattazione integrativa per la realizzazione degli obiettivi e programmi di incremento della produttività è attuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati secondo le vigenti disposizioni.

#### ART. 32

*Utilizzo del Fondo di Ente per i trattamenti accessori per il personale  
ricompreso nelle Aree A, B e C*

1. Il Fondo per i trattamenti accessori di cui all'art. 31 è prioritariamen-

te finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza/efficacia dell'amministrazione e di qualità dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione, attraverso la contrattazione integrativa, di piani produttivi annuali e pluriennali e di progetti strumentali e di risultato, basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

2. In relazione a tali finalità, le risorse che compongono il Fondo sono prioritariamente utilizzate:

- per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva per il miglioramento di servizi;
- per finanziare sistemi di turnazione che si rendano necessari per fronteggiare particolari situazioni di lavoro e per la corresponsione di compensi per lavoro straordinario qualora le risorse direttamente assegnate al fine specifico dall'art. 30 siano esaurite per effetto delle prioritarie esigenze funzionali e nei limiti della percentuale di riduzione di cui al citato art. 30;
- per finanziare i passaggi economici nell'ambito di ciascuna delle Aree professionali, destinando a tale scopo quote di risorse aventi caratteri di certezza e stabilità;
- per incentivare la mobilità del personale secondo le esigenze proprie degli Enti;
- per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi, disagi; gravose articolazioni dell'orario di lavoro; la reperibilità collegata a servizi che richiedono interventi di urgenza;
- per corrispondere compensi correlati al merito e all'impegno individuale in modo selettivo.

#### ART. 4

##### *Finanziamento dei Fondi per i trattamenti accessori del personale*

1. Le parti confermano quanto previsto dall'art. 19, ultimo periodo del-

la legge n. 488 del 1999, in base al quale tutte le decisioni e le iniziative di attuazione del nuovo ordinamento professionale, ad eccezione dei passaggi da un'area funzionale all'altra, sono finanziati esclusivamente dalle risorse dei Fondi Unici di Ente e in ogni caso da quelle destinate alla contrattazione integrativa. In tal senso la contrattazione collettiva integrativa individua, nell'ambito del Fondo Unico di Ente, le risorse da destinare sia al finanziamento delle progressioni economiche all'interno di ciascuna Area ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett b) del CCNL del 16.2.1999, nonché degli sviluppi economici di cui all'art. 16 del medesimo contratto. Dalla data di utilizzo delle risorse per le finalità citate, il Fondo viene ridotto delle somme corrispondenti, le quali sono riassegnate al Fondo stesso dalla data di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo o di passaggio di Area dei dipendenti che ne hanno usufruito.

2. Per l'anno 2000 è confermata la disciplina del CCNL del 16.2.1999 per la costituzione dei seguenti Fondi, fatte salve le integrazioni specificate nel comma 8: a) il Fondo Unico di Ente per i trattamenti accessori per il personale ricompreso nelle Aree A, B e C, costituito secondo la disciplina dell'art. 31; b) il Fondo dell'Area dei professionisti, costituito secondo la disciplina dell'art. 42; c) il Fondo dell'Area medica, costituito secondo la disciplina dell'art. 43; d) il Fondo per i trattamenti accessori per il personale delle qualifiche ad esaurimento costituito secondo la disciplina dell'art. 44.
3. Al fine di assicurare lo sviluppo della contrattazione integrativa e di finanziare l'incremento della produttività collettiva e individuale, il miglioramento qualitativo delle prestazioni e dei risultati e l'innalzamento della qualificazione professionale, e nel rispetto della disciplina del comma 7, al Fondo Unico di Ente di cui al comma 2, lett a), sono destinate, a valere dall'anno 2001, le seguenti ulteriori risorse economiche:
  - a) un importo pari allo 0,57% del monte salari dell'anno 1999 del personale ricompreso nelle Aree A, B e C;
  - b) le economie derivanti dalla riduzione di personale, in applicazione dell'art. 20, comma 1, punto 20-ter, della legge n. 488 del 1999; la

relativa verifica deve essere *effettuata* in modo da garantire che le economie siano definitivamente acquisite in bilancio;

c) le risorse derivanti dall'utilizzo dei risparmi della retribuzione individuale di anzianità, comprese le eventuali maggiorazioni, fruita dal personale ricompreso nelle Aree A, B e C, comunque cessato dal servizio a decorrere dall'1.1.2000. A decorrere dall'esercizio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro resta attribuito al Fondo, in via permanente, l'intero importo della retribuzione individuale di anzianità del personale cessato, valutato su base annua; per l'anno in cui avviene la cessazione del rapporto, viene accantonato, per l'utilizzo nell'esercizio successivo, un importo pari al prodotto dell'importo mensile in godimento dal dipendente cessato per il numero di mensilità residue, computandosi a tal fine, oltre alla tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;

d) le risorse di cui al comma 1, recuperate a seguito del passaggio di Area o di cessazione dal servizio a qualsiasi causa;

e) un importo non superiore all'1% del monte salari dell'anno 1999 del personale ricompreso nelle Aree A, B e C, nel rispetto dei vincoli di bilancio degli Enti; per gli Enti non destinatari della legge n. 88 del 1989 la predetta percentuale è elevata fino alla misura dell'1,5%.

4. Per le finalità di cui alla prima parte del comma 3 e nel rispetto della disciplina prevista dal comma 7, le risorse del Fondo dell'Area dei professionisti, di cui al comma 2, lett b), sono incrementate delle seguenti ulteriori disponibilità:

a) un importo pari all'1,29% del monte salari dell'anno 1999 del personale dell'Area dei professionisti;

b) un importo non superiore all'1% del monte salari dell'anno 1999 di cui alla lettera a), nel rispetto dei vincoli di bilancio degli Enti; per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989 la predetta percentuale è elevata fino alla misura dell'1,5%.

5. Per le finalità di cui alla prima parte del comma 3 e nel rispetto della disciplina prevista dal comma 7, le risorse del Fondo dell'Area me-

dica, di cui al comma 2, lett c), sono incrementate delle seguenti ulteriori disponibilità:

a) un importo pari all'1,29% del monte salari dell'anno 1999 del personale dell'Area medica;

b) un importo non superiore all'1% del monte salari dell'anno 1999 di cui alla lettera a), nel rispetto dei vincoli di bilancio degli Enti; per gli Enti non destinatari della legge n. 88 del 1989 la predetta percentuale è elevata fino alla misura dell'1,5%.

6. Per le finalità di cui alla prima parte del comma 3 e nel rispetto della disciplina prevista dal comma 7, le risorse del Fondo per i trattamenti accessori per il personale delle qualifiche ad esaurimento, di cui al comma 2, lett d), sono incrementate delle seguenti ulteriori disponibilità:

a) un importo pari allo 0,57% del monte salari dell'anno 1999 del personale delle qualifiche ad esaurimento;

b) di una somma di pari importo della retribuzione individuale di anzianità, comprese eventuali maggiorazioni, maturata dal personale comunque cessato dal servizio a decorrere dal 1.1.2000; l'importo è determinato in ragione di annualità ed è comprensivo della quota di tredicesima mensilità; per il primo anno di cessazione dal servizio per la quantificazione delle risorse si prendono a riferimento le quote di mensilità non erogate;

c) un importo non superiore all'1 % del monte salari dell'anno 1999 di cui alla lettera a), nel rispetto dei vincoli di bilancio degli Enti; per gli Enti non destinatari della legge n. 88 del 1989 la predetta percentuale è elevata all'1,5%. La contrattazione integrativa a livello nazionale potrà valutare la disponibilità complessiva e le condizioni di utilizzo del Fondo al fine di ipotizzare una diversa e più equilibrata distribuzione delle risorse anche per la integrazione degli altri Fondi di cui alle lettere a), b) e c) del comma 2, salvaguardando le quote già conferite al personale in servizio in base alle disposizioni contrattuali vigenti.

7. Le risorse economiche destinate al finanziamento delle voci della retribuzione accessoria sono prioritariamente destinate ad incentivare i

risultati, la qualità delle prestazioni, la valorizzazione di posizioni particolari per responsabilità o per gravosità. Le conseguenti verifiche vengono effettuate ai sensi dell'art. 31, comma 2, del CCNL del 16.2.1999.

8. Le risorse destinate alla produttività collettiva ai sensi dell'art. 32, comma 2, primo alinea, dell'art. 42, comma 3 e dell'art. 43, comma 3 del CCNL del 16.2.1999, sono incrementate, per il periodo luglio-dicembre 2000, degli importi derivanti dal calcolo delle seguenti percentuali applicate al monte salari dell'anno 1999: a) 0,36% per il personale delle Aree A, B e C e delle qualifiche ad esaurimento; b) 0,80%, per i professionisti e per il personale medico. Le nuove disponibilità sono corrisposte secondo le regole e i tempi definiti dalla contrattazione integrativa.
9. Una quota pari al 50% dell'importo derivante dalla applicazione delle percentuali indicate nel comma 8 integra, dall'1.7.2000, l'importo corrisposto a titolo di anticipazione mensile della produttività secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.
10. Le risorse dei Fondi indicati nei commi 3, 4, 5 e 6 possono essere adeguate, nell'ambito della capacità di bilancio degli Enti, in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione - adottati dai singoli Enti - finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze, ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche.

## **COMPARTO DELLA SANITÀ**

- articoli 37-40 estratti dal CCNL 1998-2001 e parte economica 1998-1999
- articoli 3 e 4 estratto dal CCNL per il biennio economico 2000-2001

PARTE V  
SISTEMI DI FINANZIAMENTO

ART. 37  
*Finanziamento del sistema classificatorio*

1. I passaggi degli artt. 16 e 17 avvengono nei limiti previsti dalla dotazione organica dell'azienda o Ente sulla base della programmazione aziendale in tema di gestione delle risorse umane e di reclutamento del personale ai sensi delle vigenti disposizioni.
2. Le aziende ed Enti provvedono, con oneri a proprio carico, alla istituzione nella dotazione organica dei nuovi profili ritenuti necessari sulla base delle proprie esigenze organizzative che non siano derivanti dalle trasformazioni previste dall'art. 22.

ART. 38  
*Finanziamento dei trattamenti accessori*

1. Dal 1 gennaio al 31 dicembre 1998 alla corresponsione del trattamento accessorio connesso ai compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno, si provvede con i fondi già previsti dall'art. 43, comma 2,

punti 1) e 2) del CCNL del 1 settembre 1995, come modificati ed integrati dai CCNL del 27 giugno 1996 - relativo al secondo biennio economico - e dal CCNL integrativo del 22 maggio 1997 il cui ammontare è quello consolidato alla data del 31 dicembre 1997. In particolare il fondo per il compenso del lavoro straordinario qualora eccedente deve essere calcolato sulla base delle 65 ore pro capite per dipendente in servizio. A decorrere dal 1 gennaio 1999 si provvede agli stessi compensi unificando i due fondi che - dalla medesima data - assumeranno la denominazione di “ Fondo per i compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno”.

2. Al fine dell'utilizzo del fondo di cui al comma 1 sono confermate tutte le indennità per particolari condizioni di lavoro previste dall'art. 44 del CCNL 1 settembre 1995 e dal CCNL 27 giugno 1996 nonché le modalità della loro erogazione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 41, comma 7. A tal fine, dal 31.12.1999 il fondo stesso è incrementato da una quota pari allo 0,06% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 1997, al netto degli oneri riflessi.
3. A decorrere dal 1 gennaio 1998, sono unificati anche i fondi disciplinati dall'art. 46, comma 1, punti 1) e 2) del CCNL del 1 settembre 1995, per la corresponsione, rispettivamente, dei premi per la qualità della prestazione individuale e per i compensi della produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi, nell'ammontare consolidato al 31 dicembre 1997, con le seguenti precisazioni:
  - a) nel consolidamento del fondo della produttività collettiva non va considerato quanto connesso alle risorse aggiuntive previste dall'art. 3, comma 1 del CCNL del 27 giugno 1996 e dall'art. 17 del CCNL del 22 maggio 1997;
  - b) Qualora gli incrementi derivino da economie di gestione, queste dovranno essere espressamente accertate a consuntivo dai servizi di controllo interno o dai nuclei di valutazione e dovranno corrispondere ad effettivi incrementi di produttività o di miglioramento dei servizi o di ottimizzazione delle attività.
  - c) a partire dall'1.1.1999 la contrattazione integrativa, nell'ambito del fondo, definirà le risorse da destinare all'incentivazione della

produttività collettiva ed al miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione dei premi di produttività collettiva ed individuale.

d) resta confermata la possibilità di utilizzazione - anche temporanea - nel fondo per la produttività collettiva - di eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione del fondo di cui al comma 1;

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:

a) a decorrere dal 1 gennaio 1998 con le risorse derivanti: dall’attuazione dell’art. 43 della legge 449/1997, nella misura destinata dalle aziende ed Enti alla contrattazione integrativa; dalle economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi e nei limiti previsti dalla legge 662/1996 e successive modificazioni ed integrazioni; da altre disposizioni di legge che destinano una parte di proventi delle aziende ed enti ad incentivi del personale.

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.

6. La verifica del raggiungimento dei risultati di cui al comma 4, lett. b) ed al comma 5 è affidata al nucleo di valutazione o ai servizi di controllo interni ed è, in ogni caso, condizione necessaria per l'erogazione dei compensi relativi alla produttività, secondo le modalità stabilite in contrattazione integrativa.
7. Il fondo della produttività collettiva di cui al comma 3, è decurtato in sede di contrattazione integrativa da un minimo del 10% elevabile sino al 15% per finanziare il fondo dell'art. 39. Tale decurtazione avverrà da data non anteriore al 1 luglio 1999.

#### ART. 39

*Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica*

1. Per il finanziamento delle fasce retributive di cui all'art. 30, comma 1, lett b), dell'indennità di funzione legata alle posizioni organizzative di cui agli artt. 20, 21 e 36 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) nonché dell'indennità professionale specifica indicata nella tabella allegato 6, le aziende ed Enti provvedono alla formazione di un fondo costituito - a decorrere dal 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;

- dal valore delle indennità di cui all'art. 30, comma 5 e tabella allegato 6.

2. Rimangono attribuiti al fondo i medesimi importi relativi al personale comunque cessato dal servizio all'1.1.1998, ivi compresi quelli di cui agli artt. 30, comma 6 e 31, comma 8 e 36, comma 3.
3. Il fondo del comma 1 sostituisce e riassorbe quello previsto dall'art. 43, comma 2, punto 3 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.
5. La contrattazione collettiva integrativa individua all'interno del fondo di cui al comma 1, le risorse da destinare al finanziamento dell'indennità prevista per le posizioni organizzative ai sensi dell'art. 20, 21 e 36 ivi compresa la quota parte delle risorse di cui al comma 4 lett a). A tal fine, con la medesima decorrenza dell'incarico, le disponibilità individuate ai sensi del comma 1, sono incrementate con le risorse provenienti dal fondo dell'art. 38, comma 1, per effetto del riassorbimento nell'indennità di funzione del compenso per lavoro straordinario ai sensi dell'art. 36 comma 2 nella misura corrispondente a n. 65 ore pro - capite per ciascuno dei dipendenti incaricati. Dalla medesima data il fondo del citato art. 38 è, correlativamente, decurtato di un importo

pari all'entità delle competenze assorbite. La corresponsione dell'indennità la cui misura è indicata nell'art. 36, avviene da data non anteriore al conferimento al personale interessato dei relativi incarichi con le procedure previste dal presente contratto.

6. Al verificarsi dell'ipotesi prevista dall'art. 36, comma 3, le risorse atinenti alle competenze accessorie riassorbite all'atto dell'incarico relative al fondo di cui all'art. 38 sono riassegnate al medesimo.
7. In attesa dell'attuazione degli artt. 35 e 36 e - successivamente - a regime, qualora nel fondo del comma 1 risultassero a consuntivo ancora disponibili eventuali risorse, esse - per il medesimo anno in cui si è verificato il residuo - sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la produttività collettiva previsto dall'art. 38, comma 3 e, quindi, riassegnate al fondo del presente articolo per l'attuazione delle sue finalità. Tali risorse sono pertanto utilizzabili nel fondo per la produttività collettiva solo temporaneamente e non si storicizzano.
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.
9. Tutti i riferimenti al "monte salari 1997" effettuati nel presente contratto sono da intendersi al netto degli oneri riflessi.

#### ART. 40

##### *Riconversione delle risorse economiche destinate al finanziamento dell'indennità infermieristica e del livello VIII bis*

1. L'indennità della professione infermieristica di cui all'art. 49, commi 1 secondo periodo, 2 e 4, primo periodo, del DPR 28 novembre 1990, n. 384 è attribuita al personale avente diritto fino al 31 dicembre 1999. Tale personale, sino alla predetta data, si colloca nelle fasce retributive secondo quanto previsto dall'art. 31. Successivamente

a tale data il conseguimento delle fasce successive a quelle di primo inquadramento avviene con le regole generali dell'art. 35 mentre l'importo delle indennità che sarebbero state maturate dal personale interessato al raggiungimento delle anzianità previste dal citato art. 49 affluisce al fondo dell'art. 39 per il finanziamento dei percorsi economici orizzontali e delle posizioni organizzative secondo la ripartizione definita in contrattazione integrativa.

2. Il livello VIII bis di cui all'art. 49 del CCNL del 1 settembre 1995 con la stipula del presente contratto è trasformato in fascia retributiva e corrisponde alla posizione Ds2 di cui alla tabella allegato 4. Tale fascia retributiva, in prima applicazione del presente contratto, viene attribuita al personale già inquadrato nell'ex livello VIII bis. Sino al 31 dicembre 1999 l'acquisizione di tale fascia retributiva Ds2 avviene al maturare dei requisiti e con le procedure previsti dal citato art. 49 e, successivamente a tale data, con le regole generali dell'art. 35 mentre l'importo del livello economico che sarebbe stato maturato dal personale interessato al raggiungimento delle anzianità previste dal citato art. 49 affluisce al fondo dell'art. 39 per il finanziamento dei percorsi economici orizzontali e delle posizioni organizzative secondo la ripartizione definita in contrattazione integrativa.

### ART. 3

#### *Finanziamento dei trattamenti economici*

1. I fondi di cui all'art. 38, commi 1 e 3 del CCNL 7 aprile 1999 sono confermati e per il loro tramite si provvede al finanziamento dei trattamenti economici cui i fondi stessi sono finalizzati con le precisazioni dei seguenti commi. Il loro ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 1999 ed, in particolare, il fondo dell'art. 38 comma 1 è comprensivo dell'incremento annuo dello 0,06% previsto a tale scadenza.
2. Sono confermate le modalità di incremento del Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali di cui all'art. 38, commi 3 e 4

del CCNL 7 aprile 1999. L'incremento pari all'1,2% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 1999 al netto degli oneri riflessi di cui al comma 5 dell'art. 38 è confermato per tutto l'anno 2000. Per l'anno 2001, si rinvia all'art. 4.

3. Il fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999 nonché le modalità di incremento del fondo stesso sono confermati. Inoltre, il fondo viene altresì incrementato alle decorrenze indicate con le seguenti risorse:
  - a) dal 1° gennaio 2000, delle risorse pari all'importo dei risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (RIA) in godimento del personale comunque cessato dal servizio a decorrere dalla medesima data. Per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascun dipendente cessato un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori ai quindici giorni. L'importo accantonato confluisce in via permanente, nel fondo con decorrenza dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera e vi rimane assegnato in ragione di anno;
  - b) dal 1.7.2000 da una somma mensile L. 5.000 pro-capite per sei mesi. Dall'1.1.2001 l'incremento è pari a L. 13.000 mensili pro capite, per dodici mensilità, che riassorbe il precedente. Tali risorse residuano dall'applicazione dei tassi programmati di inflazione non utilizzati per l'incremento degli stipendi tabellari.
4. Le risorse di cui al fondo dell'art. 39, utilizzate dalla data di entrata in vigore del CCNL 7 aprile 1999, per le finalità ivi previste o per quelle introdotte dal presente contratto, sono riassegnate al fondo dalla data di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo avvenuta del personale che ne ha usufruito.

#### ART. 4

##### *Utilizzo delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa*

1. Dal 1 gennaio 2001, le risorse pari all'1,2% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 1999 nonché le ulteriori risorse pari allo 0,4% del medesimo monte salari, messe a disposizione dalle Regioni,

sono destinate ai fondi dell'art. 38 o dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999, nella misura prevista dalla medesima contrattazione integrativa.

2. Con riguardo alla destinazione delle risorse di cui all'1,2% sono fatti salvi gli eventuali accordi integrativi già sottoscritti in materia per il 2001.

## **COMPARTO DELLE REGIONI E AUTONOMIE LOCALI**

- articoli 15-18 estratti dal CCNL 1998-2001 e parte economica 1998-1999
- articoli 4-5 estratti dal CCNL per il biennio economico 2000-2001

## ART. 15

### *Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività*

1. Presso ciascun ente, a decorrere dal 1.1.1999, sono annualmente destinate alla attuazione della nuova classificazione del personale, fatto salvo quanto previsto nel comma 5, secondo la disciplina del CCNL del 31.3.1999, nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, le seguenti risorse:
  - a) gli importi dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995, e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale, comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della l. 662/96, nonché la quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, comma 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII ed VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti

interessati;

- b) le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli Enti;
- c) gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL;
- d) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;
- e) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni;
- f) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993;
- g) l'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996;
- h) dalle risorse destinate alla corresponsione della indennità di L. 1.500.000 di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995;
- i) da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza, da destinare al finanziamento del fondo di cui all'art. 17, comma 2, lett c); la disciplina della presente lettera è applicabile alle Regioni; sono fatti salvi gli accordi di miglior favore;

- j) un importo dello 0,52 % del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno successivo;
  - k) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17;
  - l) le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli Enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni;
  - m) gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14;
  - n) per le Camere di commercio, in condizioni di equilibrio finanziario, un importo non superiore a quello stabilito al 31.12.1997, ai sensi dell'art. 31, comma 5, del CCNL del 6.7.1995.
2. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
3. La disciplina prevista dal comma 1, lettere b), c) e dal comma 2, non trova applicazione nei confronti degli Enti Locali in situazione di dissesto o di deficit strutturale, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.
4. Gli importi previsti dal comma 1, lett b), c) e dal comma 2, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli Enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici o-

biettivi di produttività e di qualità.

5. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli Enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

#### ART. 16

##### *Norme programmatiche*

1. A decorrere dal 1° giugno 1999, le risorse finanziarie destinate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa possono essere integrate dagli Enti nell'ambito delle effettive disponibilità di bilancio. Possono avvalersi di tale facoltà gli enti che certifichino di essere in possesso dei requisiti, desunti dal bilancio, individuati in un'apposita intesa che le parti del presente CCNL si impegnano a stipulare entro il 30 aprile 1999; a tal fine l'ARAN convoca le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto entro il mese successivo alla data della sua stipulazione.
2. Salvo diversa disciplina eventualmente definita tra le parti stipulanti il presente CCNL, ai sensi dell'art. 14, comma 2, ultimo periodo del CCNL del 31.3.1999, a decorrere dall'1.1.2001, il costo medio ponderato del personale collocato in ciascun percorso economico di sviluppo non può superare il valore medio del percorso dello stesso.

#### ART. 17

##### *Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e*

*per la produttività*

1. Le risorse di cui all'art. 15 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 15 sono utilizzate per:
  - a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999;
  - b) costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999; l'ammontare di tale fondo è determinato, a valere sulle risorse di cui all'art. 15, in sede di contrattazione integrativa decentrata; in tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio;
  - c) costituire il fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'art. 10 del CCNL del 31.3.1999, con esclusione dei Comuni di minori dimensioni demografiche di cui all'art. 11 dello stesso CCNL; ai fini della determinazione del fondo, a valere sulle risorse di cui all'art. 15, gli Enti preventivamente istituiscono le posizioni organizzative di cui all'art. 8 del ripetuto CCNL del 31.3.1999 e ne definiscono il valore economico il cui ammontare totale corrisponde alla dotazione complessiva del fondo stesso. Per gli enti destinatari delle disposizioni richiamate nell'art.11 del CCNL del 31.3.1999, resta fermo quanto previsto da tale articolo anche per quanto riguarda il finanziamento degli oneri;
  - d) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneg-

gio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, comma 7, e 34, comma 1, lett f) g) ed h) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio;

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

f) compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 in misura non superiore a £ 3.000.000 lordi annui per le Regioni e 2.000.000 per gli altri Enti; sino alla stipulazione del contratto collettivo integrativo resta confermata la disciplina degli artt. 35 e 36 del CCNL del 6.7.1995 nonché dell'art. 2, comma 3, secondo periodo, del CCNL del 16.7.1996. La contrattazione integrativa decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera;

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

h) incentivare, limitatamente alle Camere di Commercio, il personale coinvolto nella realizzazione di specifici progetti finalizzati coerenti con il programma pluriennale di attività, utilizzando le risorse di cui all'art. 15, comma 1, lett. n), destinate in via esclusiva a tali finalità.

3. Le risorse di cui al comma 2 lett. c) sono incrementate della somma necessaria al pagamento della indennità di L. 1.500.000 prevista dall'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995 a tutto il personale della ex qualifica ottava che ne beneficiava alla data di stipulazione del presente contratto e che non sia investito di un incarico di posizione

organizzativa ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 31.3.1999. Tale importo viene ricompreso nella retribuzione di posizione eventualmente attribuita ai sensi dell'art. 10 del medesimo CCNL del 31.3.1999.

4. Le risorse del fondo di cui al comma 2 lett. b) sono destinate al pagamento degli incrementi economici spettanti al personale collocato in tutte le posizioni previste dal sistema di classificazione ivi comprese quelle conseguite ai sensi dell'art. 7, comma 2 del CCNL del 31.3.1999.
5. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.
6. Gli istituti previsti dalla lettera d) del comma 2, per le parti non modificate e fino all'attuazione della disciplina dell'art. 24, comma 2, lettera c) del presente CCNL, restano disciplinati dalle disposizioni in vigore; l'utilizzo delle risorse dei fondi previsti dal comma 2, lettere b) e c) avviene sulla base del modulo di relazioni sindacali di cui all'art. 16, commi 1 e 2, del CCNL del 31.3.1999.
7. Al fine di incentivare i processi di mobilità previsti dall'art. 44 della legge n. 449/97 e dall'art. 34 del D.Lgs.n. 29/93 nonché quelli correlati al trasferimento e deleghe di funzioni al sistema delle Autonomie Locali, gli Enti possono prevedere la erogazione di specifici compensi una tantum al personale interessato dagli stessi, in misura non superiore a sei mensilità di retribuzione calcolata con le modalità dell'indennità sostitutiva del preavviso, nei limiti delle effettive capacità di bilancio e, per le Regioni, anche attraverso l'utilizzo delle risorse correlate alla disciplina dell'art. 22, comma 2, del DPR 333/90.

## ART. 18

### *Collegamento tra produttività ed incentivi*

1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata, in u-

nica soluzione ovvero secondo modalità definite a livello di Ente, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati secondo la disciplina del D.Lgs, n. 29/1993 e successive modificazioni ed integrazioni.

#### ART. 4

##### *Integrazione risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999*

1. Gli Enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 di un importo pari all'1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
2. Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000.
3. La disciplina dell'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999, ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.
4. La lett. d) del comma 1 dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituita dalla seguente:
  - d) La quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 con particolare riferimento alle seguenti iniziative:
    - a. contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
    - b. convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai me-

desimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

5. Fino alla attuazione della disciplina dell'art. 5, sono confermate le risorse aggiuntive che gli Enti, entro la data di sottoscrizione della ipotesi di accordo relativa al presente rinnovo contrattuale, abbiano previsto nel bilancio dello stesso esercizio finanziario a conferma di quelle individuate nell'anno 2000 ai sensi dell'art. 48 del CCNL del 14.9.2000.
6. E' confermata per il personale che viene assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto della progressione verticale di cui all'art. 4 del CCNL del 31.3.1999, l'indennità di L. 125.000 annue lorde, di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996.

#### ART. 5

##### *Disciplina attuativa dell'art. 16 del CCNL dell'1.4.1999*

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 16, comma 1, del CCNL dell'1.4.1999, gli Enti possono avvalersi della facoltà di integrare le risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa, con oneri a carico dei rispettivi bilanci e secondo la disciplina del presente articolo, qualora siano in possesso dei seguenti requisiti:
  - a) abbiano stipulato il contratto collettivo decentrato integrativo per il quadriennio 1998-2001;
  - b) abbiano istituito e attivato i servizi di controllo interno in conformità alle vigenti disposizioni;
  - c) siano in possesso delle condizioni economico-finanziarie correlate agli specifici indicatori previsti dal comma 2 e di quelli eventuali previsti dal comma 5;

d) abbiano conseguito, sulla base di espressa certificazione dei servizi di cui alla lett. B, il raggiungimento di una percentuale minima, definita in sede di contrattazione decentrata, degli obiettivi annuali stabiliti nel P.E.G. o in altro equivalente strumento di programmazione.

2. Gli indicatori economico-finanziari sono specificati:

- nella tabella 1: per le Autonomie Locali (Comuni e Province);
- nella tabella 2: per le Regioni;
- nella tabella 3: per le Camere di Commercio
- nella tabella 4: per le Comunità Montane.

Le Regioni, previa concertazione, determinano gli indicatori degli Enti pubblici non economici da esse dipendenti nonché quelli delle IPAB, ai sensi dell'art. 8 della legge n. 328/2000, in armonia con quelli previsti dalle tabelle richiamate dal presente comma, entro il termine di tre mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto.

3. Gli Enti, per la applicazione della disciplina del presente articolo, calcolano i valori degli indicatori economico-finanziari previsti dal comma 2, con riferimento ai dati dei rispettivi conti consuntivi, formalmente approvati, relativi al biennio immediatamente precedente l'esercizio interessato.

4. I valori di cui al comma 3 devono essere calcolati:

a) in termini statici: per i Comuni e le Province, sommando la media biennale degli indicatori A e B e sottraendo la media biennale degli indicatori C e D; per le Regioni come media dei valori degli indicatori specificati nella tabella B; per le Camere di Commercio come media del valore di equilibrio determinato con il procedimento di calcolo indicato nella tabella C; per le Comunità montane sottraendo la media biennale degli indicatori B e C alla media biennale dell'indicatore A.

b) in termini dinamici: come variazione percentuale, per tutti gli Enti, dei valori medi dei singoli indicatori del medesimo biennio confrontati con i valori medi degli stessi indicatori del biennio ancora precedente.