



## Aggiornamento PERSONALE

Circolare 9 luglio 2015

### Nuove indicazioni Aran per l'integrazione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa

Nella nostra [circolare Personale 15 maggio 2015](#) sul monitoraggio della contrattazione integrativa abbiamo ricordato che, a decorrere dall'anno 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del blocco previsto dall'art. 9, comma 2-bis, del [D.L. n. 78/2010](#) per il quadriennio 2011-2014 (art. 1, comma 456, della [L. n. 147/2013](#) - Legge di Stabilità 2014); dal 2015, quindi, non si applica più il vincolo del limite del fondo rispetto all'anno 2010, né l'obbligo di riduzione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio.

Di conseguenza, dal 2015 il fondo potrà essere integrato e costituito anche per un importo superiore al 2010, pur consolidando le riduzioni operate nel 2014 per effetto delle predette norme, nel rispetto comunque delle previsioni contrattuali e normative in materia.

Uno degli istituti contrattuali utilizzabili per integrare le risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa (parte variabile) è l'art. 15, comma 5, del [CCNL 1/4/1999](#) per gli effetti non derivanti da incremento stabile della dotazione organica, il quale prevede che, 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, l'Ente può valutare, **nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.**, anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività, nonché individuare la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

Sul tema si ritiene utile segnalare che [l'Aran ha recentemente fornito una nota prot. n. 19932 del 18/06/2015](#), con la quale ha rivisto ed aggiornato i criteri, nonché le procedure per la relativa applicazione, in precedenza dettagliati nel [parere 499-15L1](#), anche in relazione alle sopravvenute novità legislative in materia (riforma "Brunetta" [D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.](#)).

Riassumiamo in questa sede le nuove indicazioni, che si consiglia di osservare scrupolosamente; si ricorda, infatti, che tale istituto è stato già in passato nel "mirino" dei controlli ispettivi da parte della Ragioneria Generale dello Stato e dell'Aran.

#### ➡ **Le conferme:**

Come era ormai chiaro dalla lettura dello stesso art. 15, comma 5, del [CCNL 1/04/1999](#), dell'art. 40, comma 3-quinques del [D.Lgs. n. 165/2001](#), nonché delle previsioni dettate dal D. Lgs. n. 150/2009 in materia di performance individuale e collettiva:

- ➡ possono avvalersi della facoltà di incrementare le risorse variabili solo le amministrazioni che abbiano rispettato tutti i vincoli delle vigenti norme di finanza pubblica concernenti il patto di stabilità e gli altri strumenti di contenimento della spesa per il personale, e sempre nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili, oltre che nel rispetto della propria capacità di spesa;
- ➡ l'incremento deve essere comunque correlato ad uno o più obiettivi di miglioramento della performance organizzativa o di attivazione di nuovi processi, relativi ad uno o più servizi, individuati dall'ente nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di pianificazione della gestione; si deve trattare, comunque, di obiettivi che richiedano il concreto, diretto e prevalente apporto del personale dell'ente;
- ➡ le risorse aggiuntive devono essere previste negli strumenti di programmazione e di bilancio dell'ente, sulla base della decisione assunta dall'organo amministrativo di vertice, competente secondo i rispettivi ordinamenti e nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge;
- ➡ la quantificazione dell'incremento è correlata alla rilevanza dei risultati attesi nonché al maggiore impegno richiesto al personale coinvolto, ferma restando comunque l'esigenza primaria di rispettare i parametri di bilancio (evitandosi, cioè, soluzioni tali da determinare aumenti percentuali delle risorse di cui si tratta o incrementi delle retribuzioni accessorie medie pro-capite non congrui rispetto al maggiore apporto lavorativo richiesto al personale coinvolto nella realizzazione degli obiettivi e, comunque, in misura tale da risultare, anche in prospettiva, non compatibili con le condizioni di bilancio e con l'esigenza di assicurare una dinamica retributiva sostenibile nel tempo);
- ➡ le risorse devono essere rese disponibili solo a consuntivo e sono erogate al personale in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa ai quali l'incremento è stato correlato, come risultante dalla relazione sulla performance o da altro analogo strumento di rendicontazione adottato dall'ente.

#### ➡ **Le nuove indicazioni:**

Contrariamente a quanto sotteso alle precedenti indicazioni fornite dall'Aran stessa, in tema di finanziamento dei vari istituti contrattuali, viene previsto che:

- ➡ le risorse stanziate (art. 15, comma 5, [CCNL 1/4/1999](#)) possono essere utilizzate anche per il finanziamento di istituti del trattamento accessorio diversi dai "compensi di produttività", tra quelli di cui all'art. 17 del CCNL dell'1/4/1999, comunque finalizzati a remunerare specifiche ed effettive prestazioni lavorative, anche comportanti l'assunzione di particolari responsabilità, necessarie per il conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa; le risorse in questione possono essere utilizzate anche per finanziare istituti come, ad esempio, il turno o la reperibilità, quando gli stessi siano funzionali al conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa che hanno motivato l'incremento (ad esempio, per attivare una organizzazione per turni cui è correlato l'obiettivo di performance organizzativa di ampliare l'orario di apertura al pubblico di un ufficio o di estendere temporalmente l'erogazione di un determinato servizio);
- ➡ nel particolare caso in cui l'incremento delle risorse sia collegato ad un obiettivo di miglioramento quali-quantitativo dei servizi, conseguito attraverso un concreto e tangibile aumento delle prestazioni del personale erogate all'interno dei stessi, per effetto

dell'introduzione di un'organizzazione del lavoro per turni o di un servizio di reperibilità, il risultato conseguito (che si concretizza, ad esempio, in una maggiore articolazione dell'orario di servizio giornaliero oppure nella possibilità offerta all'utenza di avvalersi di un determinato servizio su un più ampio arco temporale) è direttamente ed immediatamente verificabile, anche su base mensile; infatti, esso si identifica, puramente e semplicemente, con l'accertamento, riferito a tale arco temporale, delle maggiori prestazioni effettivamente rese dal personale, nell'ambito dell'organizzazione per turni o del servizio di reperibilità introdotti, secondo le caratteristiche di tali istituti come fissati dalla disciplina contrattuale.

Si osserva che, in ogni caso, i citati istituti (specifiche responsabilità, turno, reperibilità, ecc.) devono essere strettamente correlati al raggiungimento degli stessi obiettivi di performance organizzativa dell'Ente che hanno giustificato l'incremento delle risorse variabili ex art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999, ovvero connessi all'attivazione di nuovi servizi o all'ampliamento/miglioramento di quelli esistenti.

Inoltre, fermo restando che la liquidazione dei compensi può avvenire solo a seguito di valutazione dei risultati conseguiti, non per tutti gli istituti contrattuali questo deve necessariamente avvenire alla fine dell'anno di riferimento; per il turno o la reperibilità, infatti, può essere previsto un termine temporale diverso, come ad esempio, su base mensile.

Come più volte espresso nelle nostre circolari, ribadiamo in ogni caso che, ove possibile, sia maggiormente cautelativo porre gli istituti come le indennità per le specifiche responsabilità, il turno e la reperibilità a carico delle risorse stabili del fondo, soprattutto se gli stessi sono stabilmente consolidati da anni nell'organizzazione dell'Ente.

Se comunque si intende cogliere le nuove opportunità fornite dall'Aran, occorre seguire scrupolosamente le indicazioni riportate nel [parere prot. n. 19932/2015](#).

#### ➡ Le caratteristiche e le prescrizioni:

Riprendendo le caratteristiche di variabilità delle rispettive risorse viene specificato che:

➡ le risorse aggiuntive variabili dell'art. 15, comma 5, del [CCNL dell' 1/4/1999](#) non possono essere, automaticamente e direttamente, confermate e stabilizzate negli anni successivi; gli enti, invece, anno per anno, in presenza dei necessari requisiti legittimanti (patto di stabilità e gli altri strumenti di contenimento della spesa per il personale, ecc.), dovranno sempre attivare la procedura sopra descritta, in relazione ai vari obiettivi di performance organizzativa di volta in volta prestabiliti;

➡ quanto sopra detto non vale, tuttavia, ad escludere che gli obiettivi di performance organizzativa, individuati per giustificare l'incremento, possano essere anche "obiettivi di mantenimento" di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente (ad esempio, garantire lo stesso orario di apertura al pubblico dei servizi che aveva giustificato l'incremento dell'anno precedente), fermo restando, in ogni caso, il rispetto delle condizioni sopra evidenziate, con particolare riferimento alla necessità che, anche per il perseguimento dell'obiettivo di mantenimento, continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno del personale dell'ente;

➡ le risorse derivanti dall'incremento, essendo di natura variabile, anche nel caso del reiterarsi di "obiettivi di mantenimento", non possono comunque essere destinate al finanziamento di istituti del trattamento accessorio di carattere stabile (ad esempio, progressioni economiche orizzontali o incarichi di posizione organizzativa).

Oltre al finanziamento di istituti contrattuali diversi rispetto alla produttività, come sopra descritto, un'altra importante apertura dell'Aran rispetto alle rigidità fin d'ora espresse in merito è la possibilità di compensare anche eventuali "obiettivi di mantenimento" di

risultati positivi conseguiti l'anno precedente, purché vengano rispettate tutte le condizioni per l'incremento delle risorse ex art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999, sopra elencate, e che venga confermato il maggiore impegno del personale interessato.

Se non avete ricevuto una circolare precedente o comunque desiderate che vi venga reinviata, potete richiederla a: [redazione@entionline.it](mailto:redazione@entionline.it) oppure via fax allo 02/87366244.

**Ultime circolari Personale:**

Circolare Personale 6 luglio - Notiziario

Circolare Personale 3 luglio - Decreto enti locali - Le novità in materia di personale

Circolare Personale 29 giugno - Notiziario

Circolare Personale 26 giugno - I chiarimenti della Corte dei Conti sezione Autonomie sulla ricollocazione del personale di area vasta

Circolare Personale 22 giugno - Notiziario

Circolare Personale 19 giugno - Memo scadenze

Circolare Personale 15 giugno - Notiziario

Circolare Personale 12 giugno - Le indennità per le specifiche responsabilità

Circolare Personale 8 giugno - Notiziario

Circolare Personale 5 giugno - Il servizio di reperibilità e la relativa indennità

Circolare Personale 1 giugno - Notiziario

Circolare Personale 29 maggio - Assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici

Circolare Personale 25 maggio - Notiziario

Circolare Personale 22 maggio - La rilevazione degli incarichi esterni nel conto annuale

Circolare Personale 18 maggio - Notiziario

Circolare Personale 15 maggio - Conto annuale 2014 - Il monitoraggio della contrattazione integrativa

Circolare Personale 11 maggio - Notiziario

Circolare Personale 8 maggio - Il Conto Annuale del personale - Le novità della rilevazione per il 2014

Circolare Personale 4 maggio - Notiziario

Circolare Personale 30 aprile - Le progressioni orizzontali dal 2015

Circolare Personale 27 aprile - Notiziario

Circolare Personale 24 aprile - La Relazione allegata al Conto annuale 2014

Circolare Personale 20 aprile - Notiziario

Circolare Personale 17 aprile - I permessi retribuiti per il diritto allo studio

Circolare Personale 13 aprile - Notiziario

Circolare Personale 9 aprile - La compilazione della scheda per ricognizione dei posti da destinare alla ricollocazione del personale degli enti di area vasta coinvolto nei processi di mobilità

Circolare Personale 30 marzo - Notiziario

Circolare Personale 27 marzo - Mobilità e ricollocazione del personale degli enti di area vasta - Lo stato dei fatti

Circolare Personale 23 marzo - Notiziario

Circolare Personale 20 marzo - La rilevazione delle deleghe sindacali al 31/12/2014

Circolare Personale 16 marzo - Notiziario

Circolare Personale 13 marzo - La liquidazione del trattamento accessorio e premiante secondo i principi della nuova contabilità

Circolare Personale 9 marzo - Notiziario

Circolare Personale 6 marzo - Elezioni delle R.S.U.

La trasmissione del verbale all'Aran

Circolare Personale 2 marzo - Notiziario

Circolare Personale 27 febbraio - I vincoli sul fondo per il salario accessorio dal 2015