**Facendo seguito alla richiesta effettuata dai rappresentanti di tutte le OO.SS. nel corso della seduta di contrattazione del 27 u.s., si trasmette il sottostante resoconto dei principali rilievi formulati dagli ispettori del MEF riguardo all’utilizzo delle risorse del fondo per il salario accessorio del personale con riferimento agli istituti dell'articolazione oraria e dell'indennità meccanografica.**

**In calce è riportato anche un breve resoconto della posizione del Collegio dei Revisori sulle medesime questioni**.

**saluti**

**domenico costa**

Relazione degli ispettori

La relazione sulla verifica amministrativa-contabile effettuata dagli ispettori del Mef prende in esame la modalità di costituzione e ripartizione del fondo ex art. 67, per il periodo 2006/2010. I redigenti, premettendo che il trattamento economico accessorio del personale del Comparto Università è attualmente disciplinato dal Titolo X - articoli da 83 a 92 - del C.C.N.L. 16.10.2008 e che l’Università ha sottoscritto il 28.09.2010, con la delegazione trattante di parte sindacale, l’Atto Ricognitivo – Contratto Collettivo Integrativo che contiene l’accordo per il quadriennio normativo 2006-2009, hanno segnalato quanto segue:

Il fondo ex art. 67 è stato incrementato per la prima volta, nell’anno 2000, ai sensi del comma 3 dello stesso articolo, di lire 632.180.000= (euro 326.494=) pari all’1,55% del monte salari 1997. Tale incremento, secondo il dettato contrattuale, deve essere correlato agli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, in presenza di condizioni organizzative e gestionali che consentano il controllo di gestione e la valutazione della produttività e dei risultati. Al riguardo, non risulta, ai redigenti, essere stato attivato il controllo di gestione né un sistema di misurazione della produttività e dei risultati, ed, inoltre, non sono stati determinati, in sede di contrattazione integrativa, obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità ai quali correlare la valutazione della produttività e dei risultati.

In merito, invece, all’utilizzazione del fondo negli anni considerati, si evidenzia, in linea generale, che lo stesso è stato destinato unicamente alla retribuzione delle varie indennità previste dalla contrattazione e al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali (PEO), restando, di fatto, esclusa ogni forma di erogazione di compensi, previsti dall’ex art. 68, comma 2, lettera d), ovvero,“diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all’impegno di gruppo e/o individuale, secondo quanto previsto dall’art. 58”.Anche le risorse erogate dall’Università in base al comma 2, lettere a), b), e c), dovrebbero, secondo quanto dispone il primo comma del citato art. 68, essere finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell’amministrazione e della qualità dei servizi istituzionali.

Tanto si segnala atteso anche che, ai sensi del D. Lgs n. 150/2009, i trattamenti accessori dovranno essere, sempre più, strettamente correlati alla valutazione delle attività dei singoli, nonché dell’apporto di ciascuno ai risultati verificati per le strutture di appartenenza

E stata prevista, come istituto della produttività collettiva e miglioramento dei servizi, un’indennità legata all’articolazione orario di lavoro - indennità di turno, con cui sono stati incentivati i dipendenti che scelgono di articolare la settimana lavorativa secondo determinate tipologie di orario.

L’attribuzione di un beneficio siffatto configura un ingiustificato vantaggio economico, non previsto da alcuna disposizione contrattuale nazionale, e stride con lo stesso concetto di “indennità” che presuppone appunto una straordinarietà rispetto all’orario ordinario o una specificità rispetto all’attività lavorativa. A ciò si aggiunga che una norma specifica, l'art. 22 della L. n. 724/94, ha esplicitamente disposto che "nelle amministrazioni pubbliche l'orario settimanale di lavoro ordinario si articola su cinque giorni, anche nelle ore pomeridiane".

Il Dipartimento della Funzione pubblica ha, infine, chiarito che l'articolazione dell'orario su cinque giorni lavorativi rappresenta la forma normale di esplicazione dell'attività lavorativa da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

D'altro canto il "disagio" derivante dal rientro pomeridiano viene efficacemente compensato attraverso l'erogazione dei buoni pasto.

Tali conclusioni sono state sempre tradizionalmente sostenute dall'ARAN, la quale ha, a più riprese, chiarito che il disagio è una condizione del tutto peculiare, e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro, come i rientri pomeridiani.

Nella fattispecie sembra configurarsi, quindi, per l’Ente un vero pregiudizio economico, perché l’indennità di cui trattasi non appare giustificata da un aggravio straordinario nello svolgimento di un’attività del dipendente obiettivamente disagiata (cfr. Legge n.165/2001 - art. 45), ma solo correlata ad una modificazione generalizzata dell’orario ordinario di lavoro durante la settimana, con la previsione di diverse tipologie di orario settimanale e mensile.

Infine, si ribadisce che l’art 88 (ex art. 68) del CCNL 2006 /2009 precisa che le risorse di cui all'art. 87 dello stesso CCNL sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali e nel contempo l’art. 81 ( ex art. 58) del CCNL nel disciplinare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, a cui si richiama l’indennità in questione, (art. 88 comma 2 lettera d) prevede, comunque, il rispetto dei seguenti principi che devono essere comunicati ai dipendenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento:

- individuazione preventiva degli obiettivi da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione;

- verifiche periodiche, su iniziativa del dirigente, volte a valutare il conseguimento degli obiettivi, l’andamento delle prestazioni e gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni. Di tali verifiche potrà essere redatto, congiuntamente al dipendente interessato, un verbale sintetico;

- verifica finale con la motivazione della valutazione dei risultati conseguiti;

- oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;

- partecipazione dei valutati al procedimento;

- contraddittorio in caso di valutazione non positiva, da realizzarsi in tempi certi e congrui, anche con l’assistenza di un rappresentante sindacale.

L’esito della valutazione, al termine del periodo di riferimento, è comunicato in forma scritta al dipendente, il quale può, nei successivi quindici giorni, formulare le proprie osservazioni all’Organo designato dall’Amministrazione.

Tutto ciò non è stato posto in essere dall’Università che ha, invece, automaticamente collegato l’indennità in oggetto all'effettuazione dei rientri pomeridiani, attività dovuta ed "ordinaria" che da sola non determina effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza ed efficacia dell’Ateneo.

I Contratti Collettivi integrativi già richiamati, hanno anche previsto l’indennità meccanografica, che spetta a tutti i dipendenti che usano

attrezzature informatiche dotate di monitor per non meno del 50% della durata della giornata lavorativa (tale indennità è fissata in euro 1,54= lordi giornalieri).

Al riguardo si osserva che alla sua erogazione ostano considerazioni di logica, prima che giuridiche.

Ed infatti, l'uso del computer, ormai, rientra, come normale strumento di lavoro, nelle attività dei dipendenti di ogni categoria, sicché appare irragionevole il pagamento di un compenso aggiuntivo per normali attività gestionali.

Tale orientamento è stato confermato in un recente parere ARAN prot. n. 9255/09.

L'Agenzia, nel ribadire la propria precedente impostazione, ha ritenuto, tra l'altro, non conferente il richiamo alla legge n. 626/94, sulla base dell'assorbente considerazione per cui anche il legislatore non prevede alcuna forma di tutela economica dei lavoratori interessati all'uso del terminale o del computer, apprestando, invece, altre forme di salvaguardia della salute degli stessi.

Verbalizzazioni del Collegio dei Revisori

Il Collegio dei revisori dei conti nei due verbali nel mese di giugno a.c. afferma di ribadire di poter asseverare solo la consistenza dei fondi 2011 pur ribadendo le riserve in merito al loro utilizzo. Se l’utilizzo dei fondi discende dal CCI 1/12/2010 e dall’atto ricognitivo del 28/9/2010, il Collegio sottolinea di essere dell’avviso che l’Ateneo dovrà ridefinire quanto prima con le organizzazioni sindacali nuovi e diversi criteri di attribuzione degli istituti contrattuali osservati o ritenuti superati, tenendo presente una loro caratterizzazione più selettiva e premiale così come postulato dalla riforma Brunetta.

Il Collegio rileva che nella relazione del MEF risultano formulate specifiche osservazioni con riguardo all’indennità di turno, all’indennità meccanografica e alle progressioni orizzontali.

Considerato altresì che nella citata relazione ispettiva viene prefigurato un “ingiustificato vantaggio economico” in favore dei beneficiari, il Collegio raccomanda di non procedere all’erogazione degli istituti contrattuali oggetto di rilievo e di avviare tutte le iniziative volte a superare la problematica in questione.