

UTILIZZO DEL FONDO	2010 R
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ	226.392,00
1/3 INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ	102.529,00
INDENNITÀ DI PROFESSIONALITÀ	1.356.543,00
INDENNITÀ DI TURNO (ARTICOLAZIONE ORARIO DI LAVORO)	1.381.489,00
INDENNITÀ DI MECCANOGRAFIA	175.131,00
INDENNITÀ DI RISCHIO	65.320,00
INDENNITÀ DI RISCHIO RADIOLOGICO	6.791,00
INDENNITÀ CENTRALINISTI NON VEDENTI	650,00
PEO DA 01/07/2007 -20/12/2010	15.560,00
TOTALE UTILIZZATO	3.330.405,00
DIFFERENZA	221.558,00

Da quanto esposto, in merito alla determinazione dei fondi riguardanti il periodo 2006/2010, così come eseguita dall'Università, si osserva, dunque, 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. Nella relazione tecnico/finanziaria relativa al contratto collettivo integrativo di Ateneo per il triennio 2001/2003 (**Allegato n. 26**), l'incremento è stato motivato con *“l'aumento delle prestazioni del personale in servizio a seguito della riorganizzazione deliberata in data 21 marzo 2000, tuttora in corso di attivazione ... L'esigenza di adeguare l'amministrazione a moduli manageriali di stampo privatistico impone la necessità di fissare*

gli obiettivi da realizzare unitamente ai tempi per il loro conseguimento; da questo consegue la valutazione delle prestazioni correlate ad un opportuno sistema premiante”. 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. Infine, si precisa che tale importo non è stato inserito nel fondo per l'anno 2004 (anno di riferimento per le varie norme di contenimento della spesa), ma è stato, invece, ripreso nel fondo per gli anni 2006 – 2010. Ciò ha comportato, tra l'altro, che l'importo, in oggetto, è stato escluso dal taglio del 10% previsto dalla normativa e dal conseguente versamento all'Erario.

- Il fondo è stato ulteriormente incrementato, sempre nell'anno 2000, ai sensi del comma 4 del citato art. 67, per un importo di lire 550.000.000= (euro 284.051=) in relazione al fatto, si legge sempre nella citata relazione, *“che la descritta riorganizzazione – anche attraverso un aumento del numero di ore di apertura al pubblico – porterà ad una migliore qualità nell'erogazione dei servizi e ad un accrescimento delle prestazioni per effetto dell'istituzione: a) del servizio di assistenza fiscale; b) dell'Ufficio relazioni con il pubblico; c) dell'ufficio statistico.”* Al riguardo si precisa che la norma contrattuale prevede: *“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 comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, le amministrazioni, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 29/1993, 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.”

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”.

A ben vedere, 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.

Nello specifico delle singole indennità corrisposte, per effetto dei contratti collettivi integrativi sopra richiamati e dell'atto ricognitivo del

28.09.2010 (**Allegato n. 27**), è 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 una delle seguenti tipologie:

- 5 giorni (4 giorni 8:00 - 16:00 1 giorno 4 ore) – 4 giornate incentivate;
- 6 giorni + 1 rientro (8:00 -17:00) con sabato alternato – 1 giornata incentivata;
- 5 giorni 8/14 con due rientri 14:00 - 17:00 – 2 giornate incentivate;
- 5 giorni di cui 3 giorni 8:00/15:12 e due giorni 10:00/17:12 – 2 giornate incentivate.

Gli importi unitari previsti per ogni giornata incentivata sono di euro 11,36 per le categorie superiori alla D1 e di euro 9,30= per le restanti categorie.

Inoltre, sono previsti incentivi per chi sceglie una delle seguenti articolazioni dell'orario mensile:

- 3 settimane 8:00/15:12 e n. 1 settimana 5 giorni 12:00/18:00 ed il sabato 8:00/14:00 – n. 5 giornate incentivate per settimana. Gli importi unitari sono di euro 16,01, per le categorie superiori alla D1, e di 13,42= euro, per le restanti categorie;
- 2 settimane 8:00/15:12 e due settimane con 5 giorni 12:00/18:00 ed il sabato 8:00/14:00 – 10 giornate incentivate per settimana. Gli importi unitari sono di euro 17,04=, per le categorie superiori alla D1, e di 14,46= euro, per le restanti categorie;
- 2 settimane: orario su 5 giorni 7:00 14:12 e n.2 settimane: orario su 5 giorni 14:00 – 20:00 ed il sabato, oppure n. 3 settimane: orario su 5 giorni 7:00 14:12 e n. 1 settimana: orario su 5 giorni 14:00 – 20:00 ed il sabato. L'importo unitario per turno pomeridiano è di euro 21,17=.

Secondo i redigenti, 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".

E sulla stessa scia 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.

Si aggiunga, *ad abundantiam*, che i CCNL vigenti non contemplano alcuna "indennità per videoterminale", il che conferma la non applicabilità di tale tipo di compenso per la remunerazione di mansioni rientranti nell'ambito dell'ordinaria attività lavorativa di ogni categoria professionale.

Tale orientamento è stato confermato in un recente parere ARAN prot. n. 9255/09, in risposta ad un analogo quesito posta da un' amministrazione comunale che ha avuto ampio risalto sulla stampa di settore.

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.

Si evidenzia, altresì, che sia per quanto attiene alla Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA), sia per quel che riguarda i differenziali delle posizioni economiche rivestite dal personale cessato dal servizio, l'Università ha correttamente operato, avendo puntualmente applicato le disposizioni di cui all'art. 87, comma 1, lettere d) ed f).

5.2.3 Progressioni economiche orizzontali

Com'è noto, le risorse del fondo di cui all'art. 67 sono utilizzate per la corresponsione degli incrementi retributivi collegati alla progressione economica all'interno delle categorie, secondo la disciplina degli articoli 56 e 59 del CCNL 09.08.2000 e, comunque, sulla base delle modalità stabilite all'art. 68, comma 2 - punto a), dello stesso CCNL.

L'Ateneo di Tor Vergata ha previsto i criteri di determinazione delle progressioni in argomento, nei seguenti contratti collettivi integrativi stipulati nel tempo con le OO.SS:

- applicazione accordo integrativo del 22.12.2000 sottoscritto il 24.07.2001;
- Contratto Collettivo Integrativo del 15.04.2005;
- Ipotesi di accordo collettivo integrativo del 18.06.2007.

Sulle modalità di determinazione delle risorse da destinare al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali, l'Ateneo ha utilizzato le risorse del fondo di cui all'ex art 67 nelle seguenti misure:

- applicazione accordo integrativo del 22.12.2000, sottoscritto il 24.07.2001, gli importi impegnati sono stati pari a euro 589.505=;
- Contratto Collettivo Integrativo del 15.04.2005, gli importi impegnati sono stati pari a euro 306.574=, tale valore è stato rideterminato dall'Ufficio Stipendi nel corso della presente verifica, l'importo precedentemente impegnato era di euro 297.243=, con una differenza in termini di maggiori impegni per euro 9.331=;
- Ipotesi di accordo collettivo integrativo del 18.06.2007, gli importi impegnati sono pari a euro 359.850=, anche in tale caso l'Ufficio Stipendi ha provveduto alla rideterminazione degli importi riscontrando una differenza in termini di maggiori impegni di euro 49.706=, rispetto agli importi a suo tempo determinati in euro 310.144=.

E' da rilevare che, in aderenza a quanto disposto in esecuzione della pre-intesa per l'applicazione del sopracitato contratto collettivo relativo al

personale del comparto università del 22.12.2000, quale prima applicazione dell'art. 59 del CCNL, non essendo stata prevista, nelle selezioni per le progressioni orizzontali di carriera, una soglia minima per l'acquisizione della idoneità, fu, comunque, deciso che sarebbe stato accertato nei confronti degli interessati il solo possesso dei requisiti minimi, vale a dire: a) anzianità di servizio, per tutto il personale che abbia maturato almeno tre anni di servizio nella posizione economica immediatamente inferiore senza essere incorso in sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto (censura); b) accertamento del curriculum.

Per il personale che avesse maturato la prescritta anzianità alla data del 31.01.2001, si sarebbe proceduto alla verifica d'ufficio delle predette condizioni.

Al restante personale sarebbero state applicate le medesime modalità alla maturazione della prescritta anzianità, nell'arco della vigenza contrattuale, previa domanda dell'interessato.

Tale progressione ha interessato 742 dipendenti dell'ateneo.

I successivi accordi per le progressioni orizzontali hanno previsto gli stessi requisiti di ammissione alla selezione del citato accordo, ovvero l'aver maturato un'anzianità di servizio, di almeno tre anni, rispettivamente alla data del 31.12.2004 e del 30.06.2007, nella qualifica immediatamente precedente e non essere incorsi, nell'ultimo biennio in sanzioni disciplinari superiori alla censura.

Accanto ai requisiti di ammissione alle procedure, al punto 5) dei due citati accordi, sono stati previsti i seguenti criteri per la selezione, ai sensi degli artt. 56, comma 2, e 59, comma 1, del CCNL di riferimento:

- a) Partecipazione a corsi di aggiornamento o di formazione (max 10 punti);
- b) Titolo di studio (max 10 punti);
- c) Anzianità di servizio nella categoria di attuale appartenenza (punti 1 per ogni mese di servizio fino a un massimo di 50);

- d) Anzianità di servizio complessivamente prestata nell'Ateneo, nel comparto o nella pubblica amministrazione (punti 0,5 per ogni mese fino a un massimo di 15);
- e) Altri titoli culturali e/o professionali (max 15 punti).

E' stato, inoltre, previsto, al punto 6) dei suddetti accordi, che i vincitori della selezione avrebbero dovuto conseguire un punteggio complessivo di almeno 60 punti.

Alle selezioni attivate nel 2005 sono state presentate 508 domande, con 352 (di cui 5 EP) passaggi di posizione, mentre alle selezioni del 2007 le domande presentate sono state 405, con 383 (di cui 29 EP) passaggi di posizione.

In conclusione, l'Università, ha utilizzato per le progressioni economiche orizzontali risorse per complessivi € 1.255.929,00=, importo, come già detto, rideterminato nel corso della seguente verifica; il precedente importo era pari ad euro 1.196.892=, in quanto non si era tenuto conto delle progressioni economiche all'interno della categoria EP pari, rispettivamente, ad euro 9.331,00= ed euro 49.705,66= (quindi, per un totale di rettifiche di euro 59.036,66=); gli importi suddetti, per effetto del consolidamento delle PEO nella voce stipendio, risultano portati in detrazione dei fondi rettificati (ex art. 67).

A tal proposito, premesso che le PEO andrebbero effettuate con l'utilizzo di risorse aventi carattere di stabilità (incremento del fondo previsto dai successivi CCNL, risorse derivanti da RIA dei cessati e dal differenziale tra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria di coloro che cessano definitivamente dal servizio o nel caso di passaggio di categoria), si osserva che le progressioni di cui all'ipotesi di accordo collettivo integrativo del 18.06.2007 sono state finanziate incrementando la quota delle risorse conto terzi affluite al fondo dal 70% al 90%, come risulta dai verbali di riunione tra la

delegazione di parte pubblica e la delegazione sindacale del 20 e del 28 marzo 2007 (**Allegati n. 28/29**).

Inoltre, riguardo alla suddetta progressione è stato esaminato il relativo Decreto Rettorale n. 60 del 14.01.2008, di approvazione della graduatoria dei vincitori (**Allegato n. 30**).

Dall'esame del suddetto decreto, è emerso che il numero dei candidati ammessi alla selezione era di 383, di cui soltanto 80 dipendenti non raggiungevano con la sola anzianità di servizio il limite dei 60 punti previsti dal citato bando per essere ritenuti vincitori, per cui, la Commissione ha proceduto alla valutazione dei relativi titoli, operazione che ha consentito anche a questi dipendenti di raggiungere il punteggio minimo e di essere dichiarati vincitori.

In definitiva, tutti gli ammessi alla selezione sono, al termine del processo valutativo, risultati vincitori.

Dalla relativa normativa discende che, per l'accesso degli aspiranti alle Progressioni Economiche Orizzontali, è indispensabile il possesso di requisiti soggettivi individuati nell'anzianità minima pregressa nella precedente posizione economica (requisito positivo) e l'assenza di sanzioni disciplinari gravi (requisito negativo); le predette condizioni di partecipazione sono stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale e non sono derogabili o modificabili.

Al fine, poi, di consentire ai più meritevoli il conseguimento della posizione economica superiore viene demandata alla contrattazione integrativa (o decentrata) il compito di predisporre parametri valutativi idonei a garantire una effettiva selezione che consideri il possesso di esperienze professionali e culturali maturate nell'espletamento dell'attività lavorativa.

I predetti parametri - o indici di selezione - possono essere determinati dalla contrattazione integrativa stessa, ovvero, nel caso che questa non intervenga sul punto, ripresi dalla contrattazione nazionale che si cura di