

Contratto collettivo nazionale

Il contratto decentrato 2018 alla luce del nuovo CCNL

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan - Esperti in gestione e organizzazione delle risorse umane nella Pubblica Amministrazione

Il contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto il 21 maggio 2018 ha messo in difficoltà le amministrazioni locali sul versante della contrattazione decentrata: i dubbi interpretativi sull'applicazione di alcuni istituti, sia in sede di costituzione che di utilizzo del fondo per le risorse decentrate, hanno spinto gli enti ad adottare uno spirito attendista. È appena il caso di ricordare che è stato risolto solo di recente il problema inerente all'assoggettamento al limite del salario accessorio dei differenziali delle progressioni economiche stabiliti dal CCNL ovvero la possibilità di consolidare anche lo 0,20% del monte salari 1997 riservato alle alte professionalità. In sostanza, si è arrivati ad oggi con molti Comuni e Province che non hanno ancora sottoscritto il contratto decentrato e si interrogano sulle modalità più corrette per superare l'empasse.

La procedura

Il percorso che deve portare alla sottoscrizione del CCDI è disegnato dall'art. 8 del CCNL. Innanzitutto l'ente provvede alla nomina della delegazione di parte pubblica. In verità, l'amministrazione dovrebbe aver già adottato il relativo atto in quanto il CCNL impone, per tale adempimento, il termine di 30 giorni dalla stipulazione dello stesso contratto collettivo nazionale. Si ritiene che la nomina in questione risulti necessaria anche nel caso di conferma dei componenti della delegazione trattante di parte pubblica.

La Giunta Comunale adotta l'atto di indirizzo alla predetta delegazione trattante, in base al quale viene predisposta la piattaforma, sulla quale inizia la discussione. Risulta evidente che una piattaforma predisposta dall'amministrazione pone la medesima su un piano di vantaggio nella trattativa in quanto si parte da proposte proprie dell'ente. Le trattative devono procedere secondo i principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza nei comportamenti, sino al momento in cui si raggiunge l'accordo e si sottoscrive l'ipotesi di contratto decentrato. In assenza di accordo, l'amministrazione può procedere all'applicazione unilaterale dell'ipotesi di accordo quando il ritardo nella stipula del

CCDI determina un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa.

Sottoscritta l'ipotesi di accordo, la cui evidenza deve risultare da apposito verbale (l'unico obbligatorio), la stessa ipotesi va inviata, unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico-finanziaria, al revisore o al collegio dei revisori, entro 10 giorni la predetta sottoscrizione. L'organo di revisione si deve esprimere sulla legittimità dei contenuti e sulla sostenibilità finanziaria del CCDI. Il parere va espresso entro 15 giorni dal ricevimento dell'ipotesi. Se negativo, le parti devono riprendere le trattative entro 5 giorni per rimuovere le cause che hanno determinato detto parere non favorevole. Se, al contrario, il parere è positivo, la Giunta Comunale autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI. Solo con questa sottoscrizione definitiva, unitamente alla firma delle organizzazioni sindacali (o almeno una di esse) si ha un contratto decentrato pienamente efficace. La procedura termina con la trasmissione del contratto decentrato all'ARAN e al CNEL per via telematica entro 5 giorni la sottoscrizione definitiva. Infatti, ai sensi dell'art. 40, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001:

“Le Pubbliche Amministrazioni adempiono agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi dalla data della sottoscrizione definitiva e ne assicurano l’osservanza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti.”

Stesso percorso deve essere riservato all’ipotesi di contratto decentrato applicata unilateralmente, come sopra accennato.

Come si può notare, il procedimento che porta alla stipulazione del CCDI non risulta, sostanzialmente, diverso da quanto già prevedeva, in precedenza, l’art. 5 del CCNL 01/04/1999, come sostituito dall’art. 4 del CCNL 22 gennaio 2004. In tal senso si è espressa l’ARAN, con il parere CFL13 del 9 ottobre scorso.

Il contratto decentrato 2018

Quindi, arrivati a questo punto, con la fine dell’anno alle porte, cosa si può fare? Sono evidenti le criticità di una sottoscrizione del contratto decentrato a fine anno: l’effetto premiante che connota molte voci del salario accessorio viene meno quando tale decisione viene assunta, sostanzialmente, a conclusione del periodo. Il dipendente dovrebbe conformare la sua condotta all’obiettivo di raggiungere il meglio del suo operato per conseguire il premio, ma il tempo ormai è già scaduto. Di fatto, la firma a fine anno di un CCDI si tramuta in una sorta di sanatoria di comportamenti già adottati. Spesso nei verbali ispettivi della Ragioneria dello Stato si leggono le contestazioni in merito a comportamenti del genere, anche se, di recente, sia

l’ARAN (parere CFL37) che la Corte dei conti (sezione per il Friuli Venezia Giulia, delibera n. 29/2018) hanno cercato di mitigarne gli effetti negativi almeno in relazione ai premi legati alla *performance*. Evidenti sono, altresì, le pressioni per l’applicazione dei nuovi istituti contrattuali introdotti con il CCNL del maggio 2018. Ma su questo punto l’ARAN è stata chiara: nello stesso parere sopra richiamato ha affermato che le novità introdotte dal CCNL possono essere applicate solo con la stipula di contratti decentrati che riguardino il 2018 o gli anni seguenti. In caso contrario, si giungerebbe a dare effetto retroattivo alle disposizioni contenute nel CCNL.

Risulta chiaro che, se l’amministrazione ha sottoscritto un contratto decentrato prima dell’entrata in vigore del nuovo CCNL, lo stesso spiega regolarmente i suoi effetti nei modi e nei tempi dallo stesso previsti. Ma qui si discute del caso in cui ciò non si sia verificato; situazione che riguarda la stragrande maggioranza degli enti.

Il punto di partenza è rappresentato da un orientamento ormai consolidato della giurisprudenza. La Corte di Cassazione (vedasi ad esempio, sezione Lavoro, sentenza 18 settembre 2007, n. 1935) ha affermato che:

“sono in ogni caso fatti salvi quei diritti, già entrati a far parte del patrimonio del lavoratore quale corrispettivo di una prestazione già resa e, nell’ambito di un rapporto (o di una sua fase) già esauritasi, non potendo di contro ricevere tutela, in mancanza di alcun sostegno normativo, mere pretese alla stabilità (o alla protrazione nel tempo) di benefici economici e di aspettative derivanti da precedenti favorevoli regolamentazioni”.

Il problema si pone in quanto il nuovo CCNL non contiene alcuna disposizione transitoria in merito alla sua applicazione.

A disposizione ci possono essere quattro soluzioni:

- 1) l’ultrattività del contratto decentrato 2017, senza la firma del CCDI per il 2018;
- 2) la sottoscrizione del contratto decentrato 2018 nel 2019;
- 3) un cosiddetto “contratto ponte” 2018;

- 4) un nuovo contratto decentrato per il 2018.

L’ultrattività del CCDI 2017 o precedenti, senza la firma del CCDI per il 2018

Una prima soluzione può essere rappresentata dall’ultrattività del contratto decentrato del 2017. Già nel CCNL del 1° aprile 1999, all’art. 5 sopra richiamato, con riferimento ai contratti decentrati, era stabilito che:

“Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi”.

Stessa previsione è contenuta nell’art. 8 del CCNL del 21 maggio 2018.

Con riferimento alla precedente disposizione, l’ARAN, con il parere 4 giugno 2001, RAL160, aveva affermato che:

“Ai sensi dell’art. 5, comma 4 del CCNL dell’1 aprile 1999 e successive modifiche, “i contratti collettivi decentrati integrativi ... conservano la loro efficacia fino alla stipulazione ... dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi”.

Pertanto, fino a quando non sarà sottoscritto il nuovo contratto integrativo, l'ente dovrà continuare ad applicare tutte le clausole del precedente contratto integrativo (obbligo che scaturisce da una specifica clausola del CCNL che l'ente non può non adempiere); il mancato pagamento, agli aventi diritto, delle indennità da voi indicate e delle retribuzioni di posizione e di risultato sarebbe del tutto ingiustificato e fonte di inevitabili contenziosi che vedrebbero sicuramente soccombente l'amministrazione."

Quindi, sembra pacifico che il contratto decentrato sottoscritto per l'anno 2017 possa spiegare i suoi effetti anche nel 2018. Questo, però comporta un passaggio obbligatorio: il responsabile della gestione delle risorse umane deve verificare il rispetto di

quanto stabilito dall'art. 40, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001. In questo ambito, sempre l'ARAN, con il parere 5 luglio 2012, RAL_1217, dopo aver riaffermato il principio della ultrattività del CCDI, ha chiarito che:

"Non possono, tuttavia, trovare applicazione le clausole del precedente CCDI qualora queste siano difformi dalle regole del nuovo CCNL che nel frattempo sia, eventualmente, intervenuto. Si tratterebbe, infatti, di clausole nulle per contrasto con le disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali, stante il preciso vincolo dell'art. 40, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001, che richiede un forte vincolo di coerenza fra CCNL e CCDI".

È noto che le clausole nulle non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli artt. 1339 e 1419, secondo comma, Cod. civ., così come previsto dal comma 3-*quinques* del medesimo art. 40. Un esempio può essere rappresentato dalle progressioni economiche all'interno della categoria. Mentre in passato la contrattazione decentrata si limitava ad individuare le risorse destinate a tale istituto, con il nuovo CCNL (art. 7, comma 4, lett. c) è necessario, oltre a quanto già previsto, fissare i criteri per la

definizione delle procedure. Pertanto, in mancanza di un nuovo CCDI non sembra possibile attivare nuove progressioni economiche, a meno che la procedura fosse già in essere alla data di sottoscrizione del CCNL del 21 maggio 2018 (art. 16, comma 10, dello stesso contratto). La giurisprudenza (Corte di Cassazione, sezione lavoro, sentenza 12 febbraio 2000, n. 1576) ha chiarito che la ultrattività del contratto decentrato deve essere prevista nel contratto stesso. Si legge, infatti, in tale sentenza:

"solo l'espressa previsione nel contratto collettivo di una clausola di ultrattività può determinare il protrarsi degli effetti oltre la sua naturale scadenza ... richiedendo l'ultrattività degli accordi sindacali il consenso di entrambe le parti sociali".

In altre parole, anche l'ultrattività deve essere oggetto di apposito accordo tra le parti che siedono al tavolo delle trattative. Il principio è stato ribadito, di recente, anche la stessa Corte di Cassazione, con la

sentenza 7 ottobre 2010, n. 20784. D'altro canto, è pur vero che la stessa Corte di Cassazione, sezione lavoro, con la sentenza 18 settembre 2007, n. 19351, già citata, ha affermato che:

"il contratto collettivo, senza predeterminazione di un termine di efficacia, non può vincolare per sempre tutte le parti contraenti, perché finisce in tal senso di vanificarsi la causa e la funzione sociale della contrattazione collettiva".

Se da un lato la strada della ultrattività del contratto decentrato possa ritenersi del tutto legittima, dall'altro due dovrebbero essere i soggetti che, nell'amministrazione, potrebbero avere buoni motivi per ostacolare tale scelta:

a) per quanto affermato nel parere ARAN CFL13 sopra richiamato, l'introduzione dei nuovi istituti previsti dall'ultimo CCNL (l'indennità condizioni di lavoro, l'indennità di servizio esterno, l'indennità di funzione) sono applicabili solo a seguito della firma di un CCDI posteriore allo stesso CCNL.

Parimenti gli incrementi dell'importo massimo di alcune voci retributive (l'indennità di specifiche responsabilità, l'indennità di reperibilità, ecc.) possono essere applicati solo a seguito di un passaggio nella contrattazione decentrata, per stabilirne i criteri. I dipendenti, in ogni caso, faranno pressione affinché tali istituti o tali incrementi siano, comunque, applicati e, quindi, spingono per la firma di un nuovo CCDI;

b) nella stessa strada che vuole l'apertura del tavolo delle trattative per arrivare alla sottoscrizione di un

Organizzazione e gestione del personale

contratto decentrato si pongono le organizzazioni sindacali. Il nuovo CCNL ha ampliato notevolmente le materie oggetto di contrattazione e, quindi, i sindacati rivendicano il diritto di poter intervenire nelle relative decisioni.

Due sono gli effetti negativi dell'applicazione dell'ultrattività del contratto decentrato, che sono stati evidenziati in maniera molto chiara dall'ARAN, nel parere RAL_1217, già citato. Si legge, tra l'altro, in tale parere:

"Infatti, il mancato rinnovo, inoltre, fermo l'ultrattività del precedente contratto decentrato integrativo, comporta l'impossibilità di utilizzare eventuali risorse ulteriori ed aggiuntive rispetto a quelle considerate nel CCDI che continua a trovare applicazione, derivanti ad es. dall'applicazione di quelle fonti di alimentazione delle risorse decentrate, soprattutto quelle di natura variabile di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22 aprile 2004, che, come è noto, devono essere quantificate annualmente, essendo esclusa ogni forma di stabilizzazione delle stesse.

Occorre, poi, considerare anche che, ove il precedente contratto integrativo fosse transitoriamente ed integralmente applicato sulla base del principio della ultrattività, le scelte di questo in ordine ai vari istituti, impegnando le precedenti risorse anche per il nuovo periodo temporale di riferimento (ed in attesa del nuovo contratto integrativo), finirebbe per tradursi in un inevitabile vincolo in ordine ai contenuti di quello nuovo in fase di negoziazione (riguardante il medesimo periodo temporale), in grado di limitarne la capacità innovativa."

In sostanza, quindi, l'ultrattività da un lato impedisce di utilizzare eventuali nuove risorse che potrebbero essere inserite nell'anno di riferimento e, dall'altro, vincola l'utilizzo delle somme disponibili rispetto ad eventuali nuove destinazioni.

La mancata riattivazione della contrattazione decentrata ha ripercussione anche sulla costituzione del fondo. Il CCNL del 21 maggio 2018, all'art. 4, prevede, infatti, che:

"In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza."

È evidente, quindi, che, in assenza di contrattazione, anche l'1,20% del monte salari 1997 non può essere inserito tra le voci di costituzione del fondo per le risorse decentrate. È appena il caso di ricordare che tale importo è soggetto al vincolo previsto per il salario accessorio dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

Nessun problema, al contrario, presenta l'ultrattività del contratto decentrato sul piano finanziario. Il principio contabile contenuto nell'allegato 4/2, punto 5.2, al D.Lgs. n. 118/2011 dispone, infatti, che:

"alla fine dell'esercizio, nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa, sulla base della formale delibera di costituzione del fondo, vista la certificazione dei revisori, le risorse destinate al finanziamento del fondo risultano definitivamente vincolate. Non potendo assumere l'impegno, le correlate economie di spesa confluiscono nella quota vincolata del risultato di amministrazione, immediatamente utilizzabili secondo la disciplina generale, anche nel corso dell'esercizio provvisorio."

Sostanzialmente, quindi, basta la determinazione di costituzione del fondo per le risorse decentrate, munita del visto dell'organo di revisione, per imporre il vincolo di destinazione a tutte le risorse in esso previsto, sia di parte stabile che di parte variabile. Se, nel contempo, non è stato

sottoscritto il contratto decentrato, le risorse confluiscono nell'avanzo vincolato. Solo in caso di mancata costituzione del fondo, nel risultato di amministrazione vincolata affluiscono le risorse per la sola parte stabile del fondo stesso. Prosegue, infatti, il principio contabile:

"In caso di mancata costituzione del fondo nell'anno di riferimento, le economie di bilancio confluiscono nel risultato di amministrazione, vincolato per la sola quota del fondo obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale. Identiche regole si applicano ai fondi per il personale dirigente."

Parimenti, non presenta ostacoli la mancata sottoscrizione di un contratto decentrato per il periodo temporale di riferimento, la quale non impedisce di

"saltare" tale periodo e stipulare il CCDI per il periodo successivo. L'ARAN, con il parere 5 luglio 2012, RAL_1217 ha affermato che:

"Per quanto di competenza, la scrivente Agenzia non può che ribadire quanto già affermato in altri precedenti orientamenti applicativi resi ad altre amministrazioni, secondo cui, se non si proceduto alla stipulazione del CCDI per il periodo temporale di riferimento connesso ai rinnovi dei

CCNL, nulla osta, sotto il profilo giuridico, a stipulare il nuovo CCDI anche e solo con esclusivo riferimento al periodo temporale successivo quadriennio, utilizzando in tale ambito le risorse a tal fine disponibili. Nessuna disposizione legale o contrattuale, infatti, impone, come elemento assolutamente necessario del rinnovo contrattuale, il rispetto di una successione completa e continua dei vari CCDI, in linea con i diversi archi temporali di riferimento. Tale indicazione, infatti, proprio per la sua generalità non può non trovare applicazione anche con riferimento anche ai CCDI relativi a singole annualità economiche, soprattutto nei casi in cui non vi siano motivi per modificare quello precedente o, soprattutto, non vi siano risorse nuove ed ulteriori da utilizzare per le finalità degli art. 27 e 29 del CCNL della dirigenza del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 23 dicembre 1999 (per le diverse finalità indicate nell'art. 17 del CCNL dell'1 aprile 1999 relativamente al personale dirigente)."

Concludendo, sul piano pratico, l'ultrattività consente la corresponsione di tutte quelle indennità (rischio, disagio, reperibilità, specifiche responsabilità, ecc.) la cui disciplina è contenuta nel CCDI relativo all'annualità precedente. In ordine a nuove progressioni, le stesse possono essere attivate sempre nel caso in cui il precedente CCDI le disponga e siano già state attivate alla data del 21 maggio 2018. Per quanto riguarda i premi legati alla *performance*, qualora il relativo ciclo sia stato rispettato e, quindi, gli obiettivi siano stati portati a conoscenza a tempo debito, sembra possibile procedere al loro riconoscimento, anche in questo caso con le regole contenute nel precedente CCDI.

La sottoscrizione del contratto decentrato 2018 nel 2019

Mentre in passato sia l'ARAN che gli ispettori della Ragioneria Generale dello Stato avevano sempre censurato il contratto decentrato sottoscritto l'anno successivo per l'anno precedente, recentemente la stessa ARAN si è espressa con un'apertura in tal senso. Riprendendo la deliberazione della Corte dei conti per il Friuli Venezia Giulia n. 20/2018, l'Agenzia ha sostenuto che, in presenza di un piano delle *performance* regolarmente approvato e con l'assegnazione formale di obiettivi effettuata all'inizio del periodo, risulta possibile procedere alla corresponsione del premio legato alla *performance* anche se il CCDI è stato sottoscritto l'anno successivo. Si legge, infatti, nel parere ARAN 30 ottobre 2018, CFL37:

"Tale pronuncia affronta il caso in cui, pur in presenza di un contratto integrativo sottoscritto l'anno successivo, sussistano tutti i requisiti sostanziali per l'erogazione dei compensi correlati alla performance: oltre a un'adeguata, formale e definitiva costituzione del Fondo entro l'anno, certificato dall'Organo di revisione, anche una tempestiva assegnazione degli obiettivi (individuali e/o collettivi) in modo che il personale dipendente "abbia potuto dispiegare consapevolmente e proficuamente le proprie energie lavorative a fronte dell'attività incentivata e nell'interesse finale dell'ente". Sussistendo tali requisiti sostanziali ed avendo la contrattazione integrativa - ancorché definitasi nell'anno successivo - operato nei limiti del suo ambito di riferimento, senza avere alcuna parte nell'individuazione degli obiettivi, nella determinazione del loro valore e del personale da coinvolgere, nella fissazione dei criteri di valutazione, le somme destinate ad incentivare la produttività possono comunque essere erogate."

In sostanza, quindi, viene salvato il premio legato alle *performance*. Al contrario, però, non risulta possibile procedere al riconoscimento delle progressioni economiche in quanto la decorrenza delle stesse non si può collocare anteriormente al 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCDI. Pertanto, al massimo potrebbero avere decorrenza non prima del 1° gennaio 2019. Parimenti gli incrementi delle indennità ovvero l'introduzione di nuovi istituti, per quanto detto sopra, possono riguardare solo periodi che si collocano successivamente alla data di sottoscrizione del CCDI, non potendo quest'ultimo avere effetto retroattivo.

Il contratto decentrato ponte

Una parte della dottrina suggerisce alle amministrazioni l'adozione di un contratto ponte, vale a dire la sottoscrizione di un accordo contenente clausole transitorie che disciplinino quei pochi aspetti del trattamento economico ritenuti prioritari dagli enti

stessi. Si sostanzia in un *mix* di due soluzioni possibili: per una parte di disposizioni si sposa la tesi della ultrattività, per altre disposizioni si procede alla definizioni di una nuova e diversa disciplina, recependo eventuali novità introdotte dalle leggi o dal CCNL. L'adozione di una simile soluzione sembra lasciare aperto un dubbio di notevole portata. Considerato che anche l'accordo ponte è, per sua natura, un contratto decentrato, cosa ne è di tutti quegli istituti non regolamentati in detto accordo e che entrano in vigore alla sottoscrizione del primo CCDI successivo al CCNL del 21 maggio 2018? Un esempio può aiutare a chiarire. Si sottoscrive un accordo ponte che regola una serie di istituti ma non parla dell'indennità condizioni lavoro. In tale ipotesi, come si deve comportare l'amministrazione in ordine alle vecchie indennità di disagio, di rischio e di maneggio valori? Può continuare a corrisponderle? Stante il tenore letterale dell'art. 70-bis del nuovo CCNL, la risposta dovrebbe essere negativa, ma, nel

contempo, non potrebbe riconoscere nemmeno la predetta indennità condizioni lavoro in quanto non oggetto del CCDI.

Seppur in presenza di tale problema interpretativo, vi è da segnalare che un accordo ponte è stato sottoscritto dall'ARAN con le organizzazioni sindacali in data 27 luglio 2018 per i dipendenti dell'Agenzia stessa. Da un lato si richiama *in toto* la validità dei contratti decentrati sottoscritti nel 2015, nel 2016 e nel 2017, prorogandone la validità per il 2018 se e in quanto non incompatibili con le norme di legge e di CCNL intervenute nel tempo; dall'altro si adeguano le disposizioni in materia di attribuzione dei premi di *performance* individuale e delle relative maggiorazioni.

Un nuovo contratto decentrato per il 2018

La soluzione che rispetta il contratto collettivo nazionale nel suo complesso è rappresentata, senza dubbio, dalla sottoscrizione di un contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2018. Sicuramente questa strada rappresenta la più impegnativa sia per l'amministrazione che per le organizzazioni sindacali, ma lascia tutti gli attori più tranquilli e risponde in maniera piena alle attese dei soggetti coinvolti.

Il primo problema da affrontare per la definizione di una nuova ipotesi di CCDI è rappresentato dalla sua validità temporale. L'art. 8 del CCNL 21 maggio 2018 stabilisce che “*il contratto collettivo integrativo*

ha durata triennale”, mentre l'accordo per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate può avere durata annuale. Quest'ultima rappresenta la prima novità di rilievo: il contratto decentrato di parte economica può (e non deve, come in passato) avere durata annuale. Ciò significa che si può arrivare ad un contratto decentrato triennale che disciplini sia la parte giuridica che quella economica. Tale opportunità se da un lato semplifica la gestione delle risorse umane nelle amministrazioni, in quanto con una tornata contrattuale si definisce un arco temporale triennale, dall'altra obbliga il responsabile dell'ufficio personale a predisporre la costituzione del fondo per le risorse decentrate con una visione temporale pure triennale. Questo richiede, necessariamente, che, per alcune voci, si proceda ad una previsione, che dovrà essere confermata o integrata a consuntivo. Si pensi, ad esempio, alla retribuzione individuale di anzianità, alle economie del fondo per lo straordinario o alle economie del fondo per le risorse decentrate dell'anno precedente.

Altra questione è rappresentata dalla individuazione del triennio. Si potrebbe pensare al triennio 2018/2020, come parrebbe ovvio. In realtà, l'ARAN, seppur riferito ad una tornata precedente, ha affermato, nel parere RAL714, che contratto nazionale e contratto decentrato debbano avere lo stesso periodo di riferimento. Si legge, infatti, in tale parere:

“Il periodo di riferimento del contratto decentrato, stipulato nel 2004 in applicazione del CCNL 22 gennaio 2004, è relativo agli anni 2002-2005 o 2004-2007?”

Il periodo temporale di riferimento per i contratti decentrati deve essere identico a quello che caratterizza i contratti collettivi nazionali. Sarà pertanto formalmente riferito al quadriennio normativo 2002-2005 e al biennio economico 2002-2003.”

Nello stesso senso si può leggere anche il contratto collettivo decentrato stipulato dall'ARAN per l'anno 2018 e applicabile ai dipendenti dell'Agenzia. In sostanza, tale CCDI ha validità per il solo anno 2018 (e non triennale) per allineare il periodo temporale, rinviando al prossimo anno la stipula di un contratto decentrato che abbracci il periodo 2019/2021.

Per la sottoscrizione del CCDI è necessario affrontare almeno le seguenti tematiche, la cui decorrenza è direttamente legata alla prima contrattazione decentrata successiva al contratto nazionale:

- l'indennità di condizioni di lavoro, regolamentata dall'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018. È destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, rischiose o implicanti il maneggio dei valori. L'importo giornaliero varia da 1 a 10 euro. Si tratta di un nuovo istituto giuridico introdotto dal contratto

collettivo che sostituisce le predette indennità e che decorre “a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL”. Non vengono esplicitamente abrogate le precedenti indennità di rischio, disagio e maneggio anche se risultano non più applicabili dalla sottoscrizione del primo CCDI successiva al 21/05/2018. La contrattazione decentrata deve regolamentare l'importo sulla base dei criteri indicati nel CCNL;

- l'indennità di responsabilità, prevista dall'art. 70-*quinquies* si pone in continuità con la precedente disciplina. L'unica novità consiste nell'incremento a 3.000 euro dell'importo massimo. Il contratto non detta una disciplina transitoria; in ogni caso sembra difficile ipotizzare un'efficacia retroattiva al 21 maggio 2018 di una eventuale rimodulazione dell'importo. Ancora più arduo pensare di retroagire all'inizio del 2018 atteso che il nuovo CCNL spiega

i propri effetti dal giorno successivo la sua sottoscrizione salvo esplicita indicazione (orientamento ARAN CFL13);

- l'indennità di servizio esterno per il personale della vigilanza, introdotta dall'art. 56-*quinquies*. La struttura è molto simile all'indennità condizioni di lavoro in quanto ha un valore giornaliero da 1 a 10 euro, ma remunera il servizio esterno di vigilanza svolto in via continuativa. Si tratta, quindi, di un'indennità non prevista in precedenza neppure sotto altra nomenclatura. Anche in questo caso decorre dalla data di sottoscrizione del primo CCDI successivo al CCNL e, pertanto, non può avere effetto retroattivo rispetto alla firma del decentrato (orientamento ARAN CFL13). La contrattazione decentrata deve regolamentare l'importo sulla base dei criteri indicati nel CCNL. Non risulta chiaro se il CCDI possa intervenire sulla definizione di servizio esterno svolto in via continuativa e se l'importo minimo di 1 euro debba essere comunque corrisposto al verificarsi delle condizioni contrattuali;

- l'indennità di funzione per il personale della vigilanza, regolamentata dall'art. 56-*sexies*. Costituisce una sorta di indennità di responsabilità (alla quale non può essere cumulata), ritagliata per le specifiche esigenze della vigilanza. È quantificata in relazione al grado rivestito, alle responsabilità, alle caratteristiche dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente. L'importo può arrivare fino a 3.000 euro come l'indennità di responsabilità. Anche questa indennità decorre dal primo CCDI successivo al CCNL;

- le prestazioni aggiuntive per eventi di carattere privato, introdotte dall'art. 22, comma 3-*bis*, D.L. n. 50/2017 ed ora recepite e in parte regolamentate dall'art. 56-*ter*. Anche in questo caso le disposizioni si applicano dalla firma del primo CCDI successivo al CCNL. Tuttavia il contratto non demanda alla contrattazione decentrata alcuna materia. L'unica traccia si trova nell'art. 22 del D.L. n. 50/2017 il quale dispone che

"in sede di contrattazione integrativa sono disciplinate le modalità di utilizzo di tali risorse al fine di remunerare i relativi servizi in coerenza con le disposizioni normative e contrattuali vigenti"

anche se questo non risolve i dubbi interpretativi. Da un lato è il contratto nazionale che dispone di riconoscere lo straordinario per i servizi aggiuntivi oltre l'orario di lavoro (comma 1) a meno che siano rese nei giorni di domenica o di riposo settimanale nei quali, oltre allo straordinario, spetta anche il riposo compensativo corrispondente alle ore di servizio aggiuntivo prestato (comma 2). Se la materia è già regolamentata cosa resta da contrattare? La questione non è esplicita ma, a rigor di logica, rimane il caso delle prestazioni effettuate in orario di lavoro e rimborsate dai privati per le quali si potrebbe ipotizzare

un compenso al personale coinvolto. Oppure si deve trattare di risorse rimborsate dai privati che non sono state integralmente spese per straordinario e recupero. In ogni caso preme evidenziare che non vi sono certezze interpretative.

Oltre ai predetti istituti a contenuto economico sarà necessario valutare se ricorrono le condizioni per affrontare le numerose altre materie rimandate alla contrattazione decentrata ovvero se confermare le disposizioni contenute nel precedenti CCDI in quanto compatibili con il nuovo quadro contrattuale.