

FONDO PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

ANALISI DELLA NORMATIVA DI RIFERIMENTO E PROFILI APPLICATIVI IN AMBITO CNR

DECRETO LEGGE N. 112/2008

Al principio della XVI legislatura, nella prospettiva del contenimento (e della razionalizzazione) della dinamica della spesa per la contrattazione integrativa, è intervenuto il decreto legge 25 giugno 2008, n. 112. Esso adotta una duplice strategia: la riduzione delle fonti di alimentazione dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa e la fissazione di limiti agli importi complessivi dei medesimi. Tutto questo nelle more di un'effettiva promozione di meccanismi meritocratici e selettivi nell'erogazione delle medesime risorse. Ai predetti fini, l'art. 67, comma 5, del decreto legge n. 112 del 2008, ha innanzitutto *crystallizzato gli importi destinati al finanziamento della contrattazione integrativa* all'ammontare dell'anno 2004, ridotto del 10%.

Infatti, già l'art. 1, comma 189, della Legge n. 266 del 2005 (legge finanziaria 2006) aveva congelato per l'anno 2006 l'ammontare dei "Fondi Unici" di amministrazione all'ammontare certificato al termine dell'anno 2004. Per cui, dal 2006 in poi, i fondi hanno potuto integrarsi esclusivamente con le risorse fisse previste dai CCNL ovvero con talune voci retributive specificamente ammesse dalla legge o sulla base della legge. La norma del Decreto Legge fa retroagire l'ammontare dei fondi alle quantificazioni certificate dell'anno 2004, *fatta salva l'integrazione con le medesime voci fisse*.

DECRETO LEGISLATIVO N. 165/2001 COME NOVELLATO DAL DECRETO LEGISLATIVO N. 150/2009

Con riferimento alla finalizzazione a risultati ed obiettivi, nonché alla selettività delle erogazioni stabilite in sede di contrattazione integrativa - che costituiscono altrettanti vincoli insuperabili, a pena di nullità del contratto integrativo con connessa responsabilità per danno erariale di coloro che li sottoscrivono o li applicano - le nuove norme del D.lgs. n. 150 del 2009, chiariscono innanzitutto il **carattere di doverosità della contrattazione integrativa, ma anche la sua "fisiologica" finalizzazione all'obiettivo del conseguimento di "adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici"**.

Si tratta, peraltro, di un obbligo già ricavabile dalla normativa pregressa ed, in primo luogo, dallo stesso D.Lgs. n. 165 del 2001 che, all'articolo 7, comma 5, vieta alle

Amministrazioni pubbliche di erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.

La norma per ultimo citata stabilisce che *ogni trattamento economico accessorio deve derivare dalla remunerazione di performance individuale, di performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione, per l'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute*. Si tratta di altrettanti vincoli per la contrattazione collettiva integrativa che, nella gestione delle risorse per i trattamenti accessori, è appositamente finalizzata a tale scopo.

Viene, infine, chiarito che **a tali fini la contrattazione collettiva destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato** (* vedi *infra* pag. 11).

ADEMPIMENTI INERENTI IL FONDO PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

La fase della quantificazione dei fondi di amministrazione, che avviene sulla base della legge e dei contratti nazionali ed è oggetto di esclusiva competenza della parte pubblica (non è negoziabile) è differente da quella di utilizzo delle stesse risorse.

Quest'ultima è naturalmente "contrattata", ma le norme contenute nello stesso decreto legge n. 112 del 2008 e confluite, poi, nel decreto legislativo n. 150 del 2009, hanno introdotto nel complesso legale alcune clausole finalistiche che rendono più vincolata anche la fase contrattuale. Le nuove norme individuano un'inderogabile sistema meritocratico e premiale, basato su meccanismi di valutazione e misurazione presidiati da un'autorità indipendente esterna, con un'evidente erosione delle opzioni esperibili dalla contrattazione collettiva sugli istituti tradizionalmente oggetto di negoziazione a questo livello, i quali – come evidenziato – vengono vincolati all'incentivazione della produttività da perseguire secondo precisi strumenti operativi.

Occorre rammentare che per la costituzione del fondo per i trattamenti accessori, sulla base del combinato disposto delle previsioni di legge vigenti, per l'anno 2010 si è dovuto fare riferimento all'importo dei fondi certificato al 2004, ridotto del 10%. Tale "tetto limite" è stato a sua volta finanziato nei limiti di spesa per il personale (dall'anno 2010 rimane fissato

all'ammontare dell'80% delle risorse di bilancio) previsti dai CCNL e dagli interventi legislativi in materia di contenimento della finanza pubblica.

Si ribadisce il carattere inderogabile di tali disposizioni. Esclusa la non trattabilità dell'ammontare del fondo, lo stesso è oggetto di contrattazione integrativa soltanto in ordine agli "utilizzi", da definire nell'ambito delle disposizioni contrattuali ed ora anche legali.

La circolare n. 31 del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 9 agosto 2010 ha puntualizzato che "nelle more dell'individuazione degli elementi applicativi dell'art. 9 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, gli importi relativi agli stanziamenti di bilancio concernenti il fondo unico di amministrazione, già iscritti nel bilancio dell'anno 2010, vengono confermati anche per l'anno 2011. Tali importi non devono comprendere le previste integrazioni, concernenti la RIA dei cessati e le quote relative alle posizioni economiche super e riqualificazioni del personale cessato nell'anno 2009".

Va tuttavia ribadito che, per quanto previsto al comma 2 *bis* dell'art. 9 del decreto-legge n. 78 del 2010, l'ammontare complessivo del fondo per trattamenti accessori, a partire dall'anno 2011 e per i successivi due anni (fino al 31/12/2013), rimane cristallizzato all'ammontare definito nell'anno 2010 e non è integrabile in alcun modo. E' anzi, soggetto a riduzione proporzionale in relazione alle cessazioni di personale in servizio (non compensate da nuove assunzioni).

IMMEDIATA APPLICABILITÀ ED APPLICABILITÀ (PARZIALMENTE) DIFFERITA ALLA COMPIUTA ATTUAZIONE DEI NUOVI SISTEMI DI VALUTAZIONE

I contratti integrativi stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del D.lgs. 150 del 2009 sono soggetti all'applicazione delle nuove regole. I contratti integrativi attualmente vigenti, ma stipulati in data antecedente, invece, potranno essere applicati sino a quando non intervenga un nuovo contratto integrativo che proceda all'adeguamento nei termini descritti dagli art. 65, commi 1, 2 e 4 (entro il 31/12/2010): all'inutile decorso del termine ivi previsti si determina *ex lege* la cessazione delle disposizioni vigenti.

Alcune norme ricomprese nel Titolo II richiedono in ogni caso la messa a regime del nuovo sistema in tema di valutazione.

Esso pare indispensabile anzitutto ai fini della tripartizione del personale in fasce, preposta all'erogazione differenziata della retribuzione per la produttività individuale (art. 19 del d.lgs. n. 150 del 2009). In questa ipotesi, infatti, pur potendo la contrattazione integrativa ad apporre deroghe ai criteri legali, non può prescindere dalla logica comparativa basata sulle risultanze del sistema di valutazione "certificato" dalla CIVIT.

A tal proposito, l'art. 19 del D.Lgs. n. 150 del 2009 prevede, come noto, la costituzione di tre fasce in cui collocare il personale anche di livello dirigenziale. Nella prima fascia sarà ricompreso il 25% del personale, destinatario del 50% delle risorse complessive per la produttività individuale; nella fascia intermedia sarà ricompreso un altro 50% del personale, destinatario dell'ulteriore 50% delle risorse; la terza fascia, costituita dall'ulteriore 25% del personale, sarebbe quindi esclusa dall'incentivazione.

Tale ripartizione legale (fasce di merito e livelli di finanziamento) ha una funzione suppletiva, applicandosi in tutti i casi in cui le fonti di diritto legittimate a derogarla (i contratti integrativi) non provvedano a regolare diversamente la materia. In particolare, in sede integrativa è possibile variare la percentuale dei dipendenti inseriti nella prima fascia entro il limite percentuale del 5% (in aumento o diminuzione), con variazione compensativa delle percentuali dei dipendenti da collocare nella seconda o nella terza fascia o in entrambe; la contrattazione può inoltre prevedere deroghe alla composizione percentuale delle fasce media e bassa e distribuire fra le stesse fasce le risorse previste per quella intermedia.

Rimane fermo solo il *principio delle tre fasce* (per cui occorrerà in ogni caso confermare un criterio di merito ed un principio selettivo e scalare per l'erogazione delle risorse incentivanti) e l'*attribuzione del 50%* delle risorse al personale inserito nella fascia di merito più alta. Evidentemente solo se la contrattazione integrativa dispone oltre i limiti indicati dalla legge, questi ultimi si riespanderanno e saranno inseriti di diritto nei contratti, ai sensi degli articoli 1339 e 1419, comma 2, cod. civ. Va peraltro rammentato il potere di controllo del Dipartimento della funzione pubblica ai fini della verifica del rispetto della razionalità delle deroghe ai fini della verifica della selettività e meritocrazia della ripartizione (comma 5 dell'art. 19 del D.lgs. n. 150 del 2009).

Anche l'attribuzione degli incarichi di responsabilità, con le forme dell'art. 25 del D.lgs. n.150, è condizionata dalla legge all' "*attestazione del sistema di misurazione e di valutazione*".

Qualche difficoltà applicativa potrebbe comportare l'adeguamento dei contratti vigenti nei confronti di quanto previsto dal Titolo III del d.lgs. n. 150 del 2009 (*Merito e Premi*).

In tale Capo del decreto legislativo sono contenute disposizioni che obbligano le amministrazioni all'attribuzione delle progressioni economiche/orizzontali in modo selettivo sulla base dei risultati conseguiti e dello sviluppo delle competenze professionali ed esclusivamente nei confronti di una quota di personale, con esclusione di ogni elemento automatico (*art. 23*); equiparano le progressioni verticali a pubblico concorso, precludendole alla contrattazione (*art. 24*); promuovono il merito e la *performance* organizzativa e individuale attraverso sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche (*art. 18*). Complessivamente, si tratta di disposizioni che per operare pienamente presuppongono alcuni adempimenti propedeutici e quasi prodromici, collegati al ruolo degli organismi indipendenti di valutazione ed alla concreta attuazione del sistema di valutazione previsto dal *Titolo II* del D.lgs. n. 150 del 2009.

Nondimeno esse obbligano le amministrazioni ad un applicazione tempestiva dei principi in essi declinati i quali hanno carattere inderogabile.

In sede di stipula dei nuovi contratti integrativi (o di adattamento degli esistenti), le amministrazioni sono tenute ad applicare i principi di differenziazione nel riconoscimento degli incentivi e, nella materia delle progressioni orizzontali/economiche, atteso anche il disposto del comma 2 dell'articolo 52, del d.lgs. n. 165 del 2001 (norma di immediata applicazione), a ponderare l'attività svolta ed i risultati conseguiti, nonché le qualità professionali e culturali possedute (con esclusione di ogni automatismo), permettendo il "passaggio" solo ed esclusivamente ad una quota limitata del personale. Inoltre la nuova ripartizione delle competenze fra legge e contratto imporrà, a pena di nullità delle relative disposizioni ed a prescindere dall'immediata decorrenza delle norme legali, l'esclusione della contrattazione integrativa dalle materie afferenti l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale.

Occorre ricordare che il comma 4 dell'art 74 del D.Lgs. 150/2009 disciplina aspetti di diversificazione nell'applicazione del decreto stesso prevedendo una deroga per i Tecnologi e Ricercatori degli Enti di Ricerca all'applicazione delle disposizioni in tema di misurazione, valutazione e trasparenza della

performance (Titolo II) e di quelle concernenti la valorizzazione del merito e gli strumenti premiali (Titolo III). Per disciplinare questa deroga la norma rinvia ad un decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottarsi di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, di cui si attende l'emanazione.

DECRETO LEGGE 31 MAGGIO 2010, N. 78 CONVERTITO IN LEGGE CON MODIFICAZIONI NELLA LEGGE 30 LUGLIO 2010, N. 122

In materia di trattamento economico accessorio, il Decreto legge 31 maggio 2010, n.78, convertito in legge con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, ha introdotto una novità molto significativa:

- **l'art.9, comma 2 bis dispone che “a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio”.**

La norma incide sui “fondi” del trattamento accessorio impedendone ogni variazione in aumento; poiché la norma ha effetto dal 2011, sono fatti salvi, ovviamente, gli incrementi sui fondi 2010 derivanti dai rinnovi contrattuali del biennio 2008-2009.

Sussisterebbe la libertà - entro tale tetto limite, che agirebbe quale complessivo vincolo di bilancio – di articolare diversamente la parte accessoria della retribuzione, differenziando di anno in anno il trattamento accessorio collegato al merito attraverso una diversa distribuzione in base alle regole di meritocrazia.

il Decreto legge 31 maggio 2010, n.78, convertito in legge con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 ha bloccato i rinnovi contrattuali per il triennio 2010-2012 e ha fatto salva la sola erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale (peraltro già corrisposta per l'anno in corso ma rideterminata nei suoi importi per gli anni successivi), per gli anni 2011, 2012 e

2013, viene disposto che il trattamento economico *complessivo* da corrispondere ai singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, non potrà superare il trattamento *ordinariamente spettante* nell'anno 2010.

Tali previsioni sembrano *prima facie* incidere sugli assetti ipotizzati dal d.lgs. n. 150 del 2009, paralizzando l'operatività degli istituti preposti a retribuire in modo selettivo il merito individuale e collettivo, in quanto la "cristallizzazione" della retribuzione anche accessoria all'ammontare al 2010 renderebbe quasi superflua ogni forma di valutazione delle *performances*, non potendo dalla stessa discendere alcun effetto migliorativo sul piano retributivo individuale.

Anche la retribuzione per la produttività individuale, in quanto facente parte ad ogni titolo del trattamento accessorio, subirebbe, infatti, gli stessi effetti di congelamento all'ammontare vigente al 2010. Qualora fossero non ammissibili miglioramenti retributivi dovuti ad un incremento di efficienza, paradossalmente si potrebbe ammettere da parte degli organismi di valutazione solamente una verifica con effetti penalizzanti sulla retribuzione incentivante in precedenza erogata per mancato o insufficiente raggiungimento degli obiettivi. L'attestazione di un miglioramento delle performance individuali o collettive sulla base del sistema di valutazione rimarrebbe invece priva di riconoscimento.

Senonché tale lettura, avanzatasi in sede di predisposizione del decreto legge, sembra poter essere smentita a seguito dalle modifiche apportate dal Governo, in sede di conversione, attraverso il cd. maxiemendamento.

Una diversa soluzione alla questione interpretativa deriva dalla lettura combinata (e costituzionalmente orientata) dei "nuovi" commi 1 e 2 *bis* dell'art. 9. Vigono al riguardo due argomenti, di carattere sistematico e testuale.

Le norme in discussione sembrerebbero costituire due distinti tetti retributivi, entrambi insuperabili perché ancorati ai valori in essere al 31 dicembre 2010.

Il primo, che ha carattere individuale, riguarda sia la retribuzione fondamentale (come *stipendio tabellare, indennità integrativa speciale, retribuzione individuale di anzianità, progressioni orizzontali*), che il trattamento accessorio a carattere fisso e continuativo (*indennità di ente e retribuzione di posizione fissa per dirigenti e responsabili di posizione organizzativa*).

Tali ultime componenti retributive sono ricorrenti sia nella corresponsione che nella predeterminazione degli importi e, quindi, prive di qualsivoglia discrezionalità nella loro corresponsione da parte dell'amministrazione, esattamente come avviene per la retribuzione fondamentale (in entrambi i casi, cioè, si verte su componenti retributive uguali per tutti i dipendenti in relazione alla qualifica di inquadramento).

Solo in questa maniera si può comprendere il riferimento al congelamento all'anno 2010 del trattamento retributivo "ordinariamente spettante", che importa l'esclusione dal computo di tutte quelle componenti "accidentali", ovvero che incidono come eventi "straordinari" della dinamica retributiva individuale.

Il trattamento retributivo congelato a titolo individuale è, quindi, quello al netto degli eventi comunque incidenti sulla dinamica retributiva e collegati al concreto svolgimento della prestazione lavorativa. Tali eventi sono stati in parte elencati dalla stessa norma di riferimento, con un'integrazione posta in sede di conversione del decreto legge. Questi possono agire sia come fattori incrementali della retribuzione "ordinariamente" spettante (straordinario, variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno, indennità varie come rischio, maneggio valori, reperibilità, turno, missioni all'estero), ovvero penalizzanti (maternità, malattia).

Ad entrambi i *genus* può appartenere la retribuzione di risultato per la produttività della prestazione che, in virtù della ripartizione del personale nelle tre fasce di merito imposta dall'art. 19 del d.lgs. n. 150 del 2009, può essere, a seconda dei casi, sia *penalizzante* che *premiata (incrementale)*, rispetto alla retribuzione 2010. Quest'ultima non risulta "congelabile" se non a rischio di impattare con il principio sinallagmatico (di corrispettività) che ha rango costituzionale e che impone che la retribuzione sia proporzionale alla quantità del lavoro svolto (art. 36 Cost.).

Risulta non sia stata messa in discussione la facoltà di decurtare le somme destinate a remunerare la produttività in esito ad una valutazione non positiva della prestazione lavorativa

diversamente da quanto può ritenersi in merito alla facoltà di integrare la stessa in conseguenza di un acclarato miglioramento della prestazione.

La cristallizzazione della produttività all'ammontare storico 2010 (che potrebbe essere sostenuta solo se si intendesse il trattamento retributivo da "fotografare" al 31/12/2010, come comprensivo di tutta la parte accessoria della retribuzione, sia fissa e continuativa, che collegata alla produttività ed agli eventi accidentali della prestazione) non appare, dunque, più avallabile a seguito delle modifiche intervenute in sede di conversione del decreto.

Segnatamente, le modifiche hanno eliminato il riferimento alla retribuzione "in godimento" (criterio di cassa) per far riferimento al trattamento solo "ordinariamente" spettante (competenza); hanno introdotto la tipologia non esaustiva di voci retributive che non rientrano nel blocco retributivo (*e che giustificano lo stesso riferimento al trattamento "ordinariamente" spettante, da intendersi come quello congelabile al 31-12-2010*); hanno aggiunto il comma 2 bis che, senza una lettura coordinata sistematicamente con quanto prescritto al comma 1, sarebbe superfluo. Con tale comma 2-bis, infatti, è stato introdotto il *secondo tetto*, limitato al fondo per l'accessorio, vincolato nell'ammontare agli importi dell'anno 2010: la retribuzione di produttività e le altre voci accessorie a carattere non continuativo possono oscillare nei limiti di tale fondo che nel triennio è, comunque, destinato a ridursi. Sono, infatti, previste due distinte ipotesi che potranno comportare l'adeguamento (al ribasso) dei fondi di amministrazione. La prima (art. 9, comma 4) riguarda i comparti e le aree che hanno previsto risorse aggiuntive rispetto alla percentuale di incremento del 3,2%, riconosciuta in via generale dalla legge finanziaria 2009 per i rinnovi contrattuali del biennio 2008-2009; la seconda interesserà i casi di cessazioni del personale in servizio, con proporzionale decurtazione dell'organico di fatto (ultimo periodo del comma 2-bis).

CIRCOLARE PCM – DFP N. 7 DEL 13 MAGGIO 2010

La Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, con circolare n. 7/2010 (pubblicata sulla G.U. n. 163 del 15/7/2010) ha provveduto a fornire indirizzi applicativi del decreto legislativo n. 150/2009 in merito alla contrattazione integrativa.

La circolare ribadisce che ai sensi dell'art. 65, comma 1, del decreto legislativo n. 150 del 2009, le amministrazioni sono tenute, in particolare,

all'adeguamento entro il 31 dicembre 2010 dei contratti integrativi vigenti ai principi di ripartizione di competenza della legge e della contrattazione collettiva ed alle disposizioni del Titolo III (Merito e premi), a prescindere dall'anno di riferimento finanziario del fondo di amministrazione regolato.

E' da sottolineare che il comma 2 del citato articolo 65 prevede una sanzione nel caso di mancato adeguamento entro il termine finale, che comporta la cessazione e la conseguente non applicabilità dei contratti integrativi a partire dal 1° gennaio 2011.

In ogni caso, le norme che dispongono un termine finale per l'adeguamento non valgono ovviamente a sanare le eventuali illegittimità contenute nei contratti integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del D.lgs. n. 150 del 2009 e maturate sulla base dei principi previgenti (ad esempio con riferimento all'erogazione della retribuzione di produttività in modo non selettivo o indifferenziato o sulla base di automatismi ovvero in relazione alla regolazione con il contratto integrativo di materie non espressamente devolute dal CCNL o, a maggior ragione, disciplinanti materie escluse dalla contrattazione collettiva o, ancora, alla violazione del vincolo di bilancio e delle regole di finanziamento dei fondi di amministrazione).

Tali illegittimità, che comportano la nullità delle singole clausole del contratto integrativo (nonché le forme di responsabilità secondo le norme vigenti anche alla luce della giurisprudenza contabile e di merito), rimangono pienamente rilevabili.

Posto quanto sopra, entro il 31 dicembre 2010 quindi, i contratti integrativi, per evitare la sanzione dell'inapplicabilità (art. 65, comma 2, D.lgs. n. 150 del 2009), dovranno adattare i contenuti sulla base di quanto previsto dalle disposizioni riguardanti la definizione degli "ambiti riservati", rispettivamente, alla contrattazione collettiva ed alla legge, e dalle disposizioni del Titolo III (*Merito e premi*) del D.lgs. n. 150 del 2009.

Tutte le norme dei contratti collettivi che dispongono in materie precluse alla contrattazione integrativa (come quelle riguardanti materie organizzative o non espressamente delegate al contratto nazionale ovvero che distribuivano premi "a pioggia") erano già antecedentemente la novella normativa da considerare nulle, e da questo punto di vista, le nuove disposizioni non comportano certamente una "sanatoria" dei contratti integrativi illegittimi fino al 31 dicembre 2010.

NORME DEL D.LGS. N. 150 DEL 2009 CHE NON RISULTANO INVECE APPLICABILI SE NON A PARTIRE DALLA STIPULAZIONE DEI CONTRATTI COLLETTIVI RELATIVI AL PERIODO CONTRATTUALE 2010-2012, IN QUANTO NE PRESUPPONGONO L'ENTRATA IN VIGORE.

È questo il caso:

- **della norma che impone di destinare alla produttività individuale la quota prevalente della retribuzione accessoria, la quale presuppone un intervento sulla struttura della retribuzione che può essere attuata solo con i successivi contratti collettivi** (comma 3 *bis* dell'art 40 del D.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo) (*cfr. pag. 2);

- delle disposizioni relative al trattamento accessorio dei dirigenti collegato ai risultati di cui all'articolo 24 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 45 del d.lgs. n. 150 del 2009;

- del bonus annuale delle eccellenze e del premio annuale per l'innovazione, che richiedono comunque l'intervento del contratto nazionale per la determinazione dell'ammontare (articoli 21 e 22 del D.lgs. n. 150 del 2009).

FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL CNR

Quanto sopra premesso, a consuntivo dell'attività 2010 svolta fino al 1° settembre dello stesso anno ed in considerazione della prossima stipula del CCNI relativo al periodo 2011-2013, si è ritenuto opportuno fare un quadro della situazione e degli adempimenti inerenti al trattamento economico accessorio del personale (*Allegato in corso di predisposizione*).

Occorre considerare, comunque, che nel 2011, anno per il quale è previsto un processo semplificato della pianificazione delle *performances*, secondo una logica di gradualità e miglioramento continuo, si potrà operare una prima rimodulazione, riclassificazione ed eventualmente un accorpamento delle voci nelle quali strutturare il fondo per il trattamento economico accessorio, adeguandolo agli indirizzi proposti dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni pubbliche ed alle norme di legge sopra richiamate.

Com'è noto, il fondo è costituito dall'insieme delle risorse finanziarie che l'Amministrazione, sulla base di quanto previsto dal CCNL, può destinare in sede di

contrattazione integrativa alla produttività, alle progressioni economiche ed al sistema indennitario.

Nella gestione del fondo è, quindi, opportuno definire preliminarmente il carattere delle risorse, *certe e stabili*, dette anche storiche, che possono essere considerate come le quantità finanziarie caratterizzate dal requisito della stabilità e della certezza nel corso degli esercizi finanziari ovvero *variabili ed aleatorie*, che possono essere definite come le quantità finanziarie caratterizzate dal requisito della variabilità, sia nel loro ammontare che nella presenza, nel corso degli esercizi finanziari.

Le risorse storiche sono destinate al finanziamento di istituti contrattuali il cui onere si protrae nel corso degli anni (*stipendio tabellare, indennità integrativa speciale, retribuzione individuale di anzianità, progressioni orizzontali, indennità di ente e retribuzione di posizione fissa per dirigenti e responsabili di posizione organizzativa*).

I restanti istituti contrattuali trovano la loro fonte di finanziamento in risorse variabili di anno in anno e, quindi, non predeterminabili in misura fissa (*produttività, straordinario, indennità varie come rischio, maneggio valori, reperibilità, turno, missioni all'estero*).