



Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

UFFICIO RELAZIONI SINDACALI
Servizio Contrattazione Collettiva

All'Avvocatura generale dello Stato
ufficio2.organizzazione@mailcert.avvocaturastato.it

e, p. c.

Al Ministero dell'Economia e delle finanze
Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato/IGOP
rgs.ragionieregenerale.coordinamento@pec.mef.gov.it

rif. protocollo DFP n. 11410/2021

Oggetto: Avvocatura dello Stato - Ipotesi di contratto integrativo recante la disciplina per l'utilizzo del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2020, siglata il 21/12/2020.

Si fa riferimento all'ipotesi di accordo indicata in oggetto, trasmessa ai fini del controllo congiunto ai sensi dell'art. 40-bis, comma 2, del d.lgs. n.165/2000, con la quale è stato disciplinato l'utilizzo del Fondo Risorse Decentrate 2020 al netto delle risorse non disponibili, tra cui quelle destinate alle progressioni economiche anno 2020 certificate già con nota DFP n. 76237 del 26/11/2020.

Al riguardo si formulano le seguenti osservazioni.

Per quanto concerne le "Posizioni organizzative" di cui all'art. 3, si segnala l'opportunità che nel testo dell'accordo venga indicato il valore annuo pro-capite della relativa indennità nei limiti previsti all'art. 18, comma 3, del CCNL 16 febbraio 1999, Comparto Ministeri.

Inoltre, in relazione all'art. 4 "Prestazioni lavorative svolte in turnazione", non si ritiene asseverabile la previsione di una indennità limitata al solo turno pomeridiano e di importo unico in valore assoluto che prescindendo dai singoli parametri retributivi del personale turnista. Ciò in quanto l'art. 19 del CCNL 12 febbraio 2018, Comparto funzioni centrali e, in particolare, il comma 5, lett. a), prevede espressamente la corresponsione della maggiorazione **oraria** per il turno diurno, sia antimeridiano che pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00) e la quantificazione del suo valore parametrata alla retribuzione base mensile corrispondente alle diverse posizioni economiche. Si chiede, pertanto, che l'accordo si conformi alle disposizioni appena richiamate del CCNL.

Rispetto all'art. 5 "Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance", si ribadisce (cfr nota DFP 27442/2020) che l'elencazione delle assenze equiparate a presenze non costituisce materia di contrattazione integrativa, pertanto se ne chiede lo stralcio. Sul punto giova comunque rilevarsi come l'art. 37, comma 10, lettera e) del CCNL 12 febbraio 2018, richiamato espressamente nel testo dell'accordo, abbia previsto che, per l'attribuzione dei trattamenti accessori correlati alla *performance*, si debba valutare il positivo apporto del dipendente ai risultati conseguiti per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime; il suddetto art. 37, quindi, altro non fa che codificare gli orientamenti espressi negli anni dall'ARAN secondo cui "Date le finalità, la natura e le caratteristiche specifiche dei trattamenti economici di cui si



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
UFFICIO RELAZIONI SINDACALI
Servizio Contrattazione Collettiva

tratta, la scrivente Agenzia ha sempre escluso la possibilità, in sede di contrattazione integrativa, di ogni forma di eventuale equiparazione delle diverse tipologie di assenza (ivi comprese quelle relative alle prerogative sindacali) al servizio effettivo, ai fini dell'attribuzione degli stessi. (...). In particolare, si afferma che l'assenza del dipendente, qualunque sia la sua motivazione, non produce di per sé una diretta, immediata e corrispondente decurtazione dei compensi per produttività, ma, a tal fine, occorre, invece, valutare, in un quadro più ampio ed in coerenza con la natura e le caratteristiche di tale componente del trattamento accessorio, la reale incidenza della stessa e cioè le conseguenze che ne sono derivate sotto il profilo della effettiva partecipazione, quantitativa e qualitativa", (Cfr. ARAN RAL-1747).

Riguardo, poi, all'art. 8 recante "Maggiorazione del premio individuale", si evidenzia che l'utilizzo "fino ad esaurimento" dell'apposito *budget* deve comunque trovare un limite nella percentuale massima del 10 % del personale destinatario come indicata al comma 1 del medesimo articolo.

In ordine alle previsioni di utilizzo delle risorse del fondo destinate alla contrattazione territoriale per l'incremento del corrispettivo di *performance* individuale di cui all'art. 9, comma 1, lett. *b*) si chiede di assicurare che tale previsione non abbia effetti che contrastino con la maggiorazione minima del 30% prevista dall'art. 78, del CCNL vigente.

Infine, quanto alla "Norma di programmazione per l'anno 2021" di cui all'art. 10, si ricorda sin da ora che gli sviluppi economici all'interno delle aree potranno essere attribuiti ad una "quota limitata" di personale comunque non superiore al 50 % dei potenziali beneficiari e con decorrenza 1° gennaio 2021 solo a condizione che le relative graduatorie siano approvate entro la medesima annualità. Di ciò dovrà essere data evidenza in occasione della relativa contrattazione integrativa.

Ciò posto, tenuto conto anche del parere del Ministero dell'Economia e delle finanze, si ritiene che l'ipotesi di accordo suindicata possa avere ulteriore corso nei limiti e alle condizioni innanzi dette.

IL DIRETTORE DELL'UFFICIO

(Dott. Valerio Talamo)