

Legge di stabilità 2016

# La contrattazione nazionale e decentrata nel 2016

di Alberto Di Bella - Responsabile Servizio associato del personale - Unione Reno Galliera e Unione Terre di Pianura (BO)

La Legge di stabilità 2016 interviene sulla materia del pubblico impiego in senso fortemente restrittivo. Oltre al contenimento degli spazi assunzionali, la Legge n. 208/2015 torna sulla formula della limitazione al Fondo incentivante già sperimentata dal 2010, mentre sul versante della contrattazione nazionale le risorse stanziare hanno una portata irrisoria ma aprono il "fronte" della divisione in fasce di merito nella distribuzione della premialità.

## I limiti al Fondo incentivante (comma 236)

La Legge 28 dicembre 2015, n. 208, Legge di stabilità 2016, interviene in modo particolarmente incisivo sul trattamento economico dei pubblici dipendenti, sia a livello "macro" attraverso la previsione di risorse per i rinnovi contrattuali fermi ormai dal 2009, sia sull'ambito territoriale per porre nuovi (anzi, vecchi) limiti alla contrattazione collettiva decentrata. Valutando nell'insieme il testo normativo, anche in riferimento alla forte compressione delle facoltà assunzionali che disattendono il percorso progressivamente in crescita delineato dal D.L. n. 90/2014, emerge un approccio del legislatore che segna un netto arretramento sulle politiche di sviluppo del personale pubblico. Analizzando in primo luogo la contrattazione decentrata, la lettura del comma 236 della Legge di stabilità 2016 fa pensare ad un artista privo di ispirazione che ripete stancamente da anni lo stesso copione per non doversi rimettere in gioco. Fuor di metafora, la riproposizione quasi integrale della formula di limitazione delle risorse del Fondo incentivante già vista dal 2011 al 2014, è sintomatica di un approccio del legislatore che in materia di pubblico impiego preferisce prorogare piuttosto che riformare. Con il comma 236 viene riproposta quasi pedissequamente la nota struttura dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010, che prevedeva il 2010 come annualità di riferimento non superabile. Il nuovo te-

sto suona ben conosciuto agli operatori: "a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale (...) non può superare il corrispondente importo per l'anno 2015 ed è, comunque, ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio".

Di nuovo, si riparte con un altro "anno zero" che è fissato nel 2015, a cui dovranno fare riferimento tutti i Fondi degli anni successivi. Il Fondo 2016 presenterà però una triplice articolazione di "tagli", uno in più rispetto al passato:

1) la riduzione consolidata prevista dall'art. 1 comma 456 della Legge n. 147/2013. Nonostante il succedersi di interpretazioni non del tutto convincenti, quando non decisamente erranee, da parte di alcune sezioni regionali della Corte dei conti (1) e della dottrina, la posizione più condivisibile e rispettosa del tenore della norma pare essere quella della Ragioneria Generale dello Stato nella circolare n. 20/2015. Ricordiamone i punti salienti;

- non sussiste per il 2015 un limite di risorse preconstituito, né una riduzione legata alla diminuzione di personale per quell'anno;

- le risorse per il trattamento accessorio devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate, nell'anno 2014, per effetto del primo periodo dell'art. 9, comma 2-bis;

(1) Corte conti Puglia, Deliberazione 19 febbraio 2015 n. 64/PAR/2015 e Deliberazione 18 marzo 2015, n. 97/PAR/2015; Abruzzo, parere 20 maggio 2015, n. 179/2015/PAR.

2) l'eventuale riduzione dovuta al superamento del Fondo 2015, qualora la costituzione secondo le ordinarie regole contrattuali dovesse essere superiore a quella dell'anno precedente: tipicamente per l'inserimento della RIA di un dipendente cessato nel 2016. È infatti la stessa circolare n. 20/2015 della R.G.S. che indica come metodo corretto quello di valorizzare comunque le anzianità del personale cessato nel 2016, per poi "stornarle" in riduzione qualora queste ultime facessero superare l'ammontare del 2015;

3) l'eventuale riduzione dovuta ad un valore medio di personale inferiore rispetto al 2015, secondo il ben noto metodo della "semisomma" tra personale presente al 1° gennaio e al 31 dicembre, secondo quanto previsto dalla circolare Ragioneria Generale dello Stato n. 12/2011.

La riduzione del Fondo è da considerarsi in valore unico, come la stessa formulazione del comma 236 (che parla infatti di "ammontare complessivo"), senza necessità di operare una decurtazione suddivisa tra parte stabile e in parte variabile. In realtà, la natura di "taglio" strutturale imposta dal D.L. n. 78/2010 come integrato dall'art. 1, comma 456, della Legge n. 147/2013 comporta necessariamente che tale decurtazione si trovi esclusivamente in parte stabile del Fondo. Allo stato attuale lo strumento più efficace in possesso degli operatori per valutare numericamente l'entità degli eventuali tagli da apportare sembra essere il "Kit" in formato excel fornito dall'ARAN. Questo modello di calcolo conferma, infatti, l'unitarietà delle riduzioni da applicare al Fondo, sia per effetto della precedente normativa, sia con la nuova riduzione introdotta dalla Legge di stabilità. A parere di chi scrive, la presenza di un foglio di calcolo ufficialmente forn-

to dall'organo di rappresentanza negoziale delle PA costituisce un elemento di sufficiente affidamento per evitare in ogni caso rilievi di colpa in capo ai funzionari responsabili della procedura, anche qualora il metodo di calcolo dovesse essere oggetto di verifiche o contenziosi. Sarà a tal fine sufficiente rielaborare il file, già utilizzato da molti operatori con riferimento al 2010, per modificarlo in completa analogia alla situazione attuale nel confronto 2015-2016. È pur vero che alcune sezioni regionali delle Corti dei conti (Lombardia, Delibera n. 324/2011 e 116/2014, Emilia-Romagna 223/2013), ipotizzano come ugualmente praticabile anche un metodo diverso da quello della "semisomma", basato sulle effettive presenze in servizio e quindi sulle mensilità lavorate. In effetti, soprattutto in enti di piccole dimensioni, l'applicazione di un metodo così "secco" come quello della media tra inizio e fine anno può determinare importanti differenze rispetto a una quantificazione più puntuale del personale in servizio. Qualora si optasse per un metodo differente, è di tutta evidenza che una volta adottato dovrà essere mantenuto nel tempo, evitando atteggiamenti strumentali esclusivamente finalizzati a minimizzare l'impatto delle norme.

Negli anni successivi all'emanazione del D.L. n. 78/2010 si è prodotta copiosa elaborazione giurisprudenziale su questo argomento che dovrebbe quanto meno evitare agli operatori il lungo percorso di comprensione delle regole da seguire per valorizzare correttamente il Fondo. Vale la pena quindi di ripercorrere le voci più significative da assoggettare alla riduzione e quelle che non entrano a far parte del limite 2015 da considerare negli anni successivi:

Voci da considerare nel "tetto" 2015	Voci da non considerare
Integrazione art. 15, comma 2 (1,2% m.s. 1997)	Incentivi per i progettisti interni
Integrazione art. 15 comma 5	Economie anni precedenti
Recupero evasione ICI	Piani di razionalizzazione
Compensi avvocatura (con spese compensate)	Compensi avvocatura (con vittoria di spese a carico della controparte)
	Compensi ISTAT

Non è invece ancora univoca la valutazione circa il trattamento accessorio legato all'indennità di posizione organizzativa e di risultato negli enti senza dirigenza. La formulazione testuale della norma, nel 2016 come nel 2010, parla, in effetti, di trattamento accessorio senza ulteriori specificazioni, e

dunque a prescindere dal fatto che esso trovi finanziamento nel Fondo per le risorse decentrate ovvero sia a carico del bilancio. La Corte dei conti Sezione Autonomie, con la Deliberazione n. 26 del 6 ottobre 2014, ha stabilito che "Le risorse del bilancio che i Comuni di minore dimensione demografi-

ca destinano, ai sensi dell'art. 11 del CCNL 31 marzo 1999, al finanziamento del trattamento accessorio degli incaricati di posizioni organizzative in strutture prive di qualifiche dirigenziali, rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78". Di conseguenza, non sarà possibile istituire posizioni organizzative aggiuntive rispetto a quelle dell'anno precedente, né aumentarne complessivamente l'entità. Alcuni commentatori, peraltro, hanno letto in questa indicazione della Corte un obbligo a sommare nel limite complessivo del Fondo anche le risorse destinate alle P.O., applicando anche a queste ultime la decurtazione per riduzione del numero di dipendenti in servizio. Sul punto è intervenuta la Ragioneria dello Stato, con la nota prot. 63898 in risposta al Comune di Caponago. Non sussiste a detta del MEF un vincolo a che "le risorse del Fondo siano da 'sommare' a quelle iscritte in bilancio per remunerare la retribuzione accessoria delle posizioni organizzative, determinando un unico 'monte-risorse' da sottoporre a riduzione. Viceversa, appare corretto considerare distintamente la Sezione riferita al Fondo e la Sezione riferita alle posizioni organizzative (a carico del bilancio dell'ente)". Così facendo, dovrà sì essere rispettato il tetto di spesa del 2010 (oggi del 2015), mentre un'eventuale cessazione di un incarico di P.O. non riassegnato si tradurrà comunque in un risparmio di risorse per l'ente, rispettando così il principio della riduzione proporzionale delle risorse in relazione alla diminuzione degli organici. Questa posizione sembra essere quella più coerente con la *ratio* del quadro normativo in tema di incentivazione negli enti di minori dimensioni: in una struttura priva di dirigenza i titolari di posizioni organizzative rivestono un ruolo apicale assimilabile a quello dei dirigenti veri e propri, e pertanto appare corretto che la quota di salario accessorio loro spettante - e il relativo contenimento - sia considerata distintamente rispetto a quella degli altri dipendenti. Vero è che in sede di riscrittura della limitazione prevista dal comma 236 si sarebbe potuto con poche parole intervenire sul punto, chiarendo in modo definitivo uno tra i tanti dissidi interpretativi: ma come gli addetti ai lavori sanno bene, l'accuratezza nella produzione legislativa sul pubblico impiego lascia molto spesso a desiderare.

### Le novità

Pur nella complessiva invarianza di finalità e metodo, alcune differenze caratterizzano il testo del

comma 236 rispetto quello dell'art. 9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010. Il primo elemento di novità è rappresentato dall'estensione temporale del "blocco". La Legge di stabilità non prevede un orizzonte temporale precisamente definito come quello previsto dal legislatore del 2010, che si estendeva dal 2011 al 2013 (poi prorogato di un anno): la formula della decurtazione del Fondo viene reintrodotta "nelle more di adozione dei Decreti legislativi attuativi degli artt. 11 e 17 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza". Nello specifico, la Legge delega all'art. 17, lett. r) si occupa del salario accessorio dei dipendenti prevedendo "semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, di riconoscimento del merito e di premialità; (...)", mentre per quanto riguarda i dirigenti l'art. 11 alla lett. n) fa riferimento a "definizione di criteri omogenei per la disciplina dei fondi destinati alla retribuzione accessoria delle diverse amministrazioni" Sarebbe davvero auspicabile una completa riforma del sistema di quantificazione degli incentivi per il pubblico impiego locale, a dir poco farraginoso e fonte di possibili irregolarità sotto il profilo tecnico. Non è superfluo ricordare che il nucleo originario delle risorse del Fondo di oggi si basa su una quantificazione "storica" che risale addirittura al D.P.R. n. 333/1990, e si articola in una quantità di voci che si sono stratificate nel corso degli anni in calcoli più o meno complessi. Valutare la piena correttezza di un ammontare di risorse che trova la sua origine in decenni di successive elaborazioni finisce per essere praticamente impossibile, e non di rado si riscontrano differenze anche rilevanti dovute a una sovravalutazione (o a una indebita compressione) del Fondo risorse decentrate. Sarà interessante constatare se in sede di approvazione della riforma ci sarà spazio per un intervento semplificatorio, da lungo tempo annunciato ma mai concretizzato.

L'altro elemento di novità introdotto dalla Legge di stabilità 2016 è dato dal fatto che nel conteggio del personale in servizio è possibile includere anche i dipendenti assumibili ai sensi della normativa vigente. Quello che sembra essere uno spazio di maggiore apertura nella determinazione del Fondo finisce per diventare un rebus di difficile soluzione. Come interpretare, infatti, il concetto di "personale assumibile"? Si possono formulare due ipotesi: a. si intende solo il fabbisogno di personale espressamente previsto negli strumenti di programmazione dell'ente, per gli anni di competenza;

b. viene valutata la facoltà assunzionale astrattamente prevista per l'ente, calcolando il possibile *turnover* concesso dalla stessa Legge di stabilità 2016.

Quale che sia la lettura da adottare, non mancano i dubbi applicativi. Nel primo caso, che appare quello più condivisibile in linea generale, si farà riferimento alle reali politiche assunzionali programmate dall'ente, mediante reclutamento concorsuale ma anche attraverso mobilità. Nell'altra ipotesi, il calcolo sarebbe del tutto virtuale e artificioso, perché non necessariamente le possibilità di assumere si concretizzano, e di conseguenza il dato preso a riferimento finisce per essere diverso dalla realtà numerica dei dipendenti in forza. Ma volendo assumere come valida la prima ipotesi, sorge un ulteriore dubbio: se il personale previsto non viene poi assunto per qualsiasi motivo, deve essere comunque conteggiato? Una risposta negativa non farebbe che riproporre esattamente la situazione attuale, cioè la semplice fotografia del personale in forza al 31 dicembre dell'anno. Non è difficile prevedere che questa dicitura decisamente poco chiara darà luogo a una quantità di richieste di chiarimenti e interpretazioni da parte delle sezioni regionali della Corte dei conti.

Un'ultima differenza rispetto all'art. 9 comma 2-bis si riscontra a livello "terminologico": il Fondo da non superare è quello "determinato" per l'anno 2015, mentre in precedenza si faceva riferimento all'importo dell'anno 2010 senza ulteriori specificazioni. Probabilmente, oltre a rimarcare la ovvia distinzione tra stanziamento del Fondo impegnato a bilancio e quello quantificato secondo le regole contrattuali, si intende ribadire quanto esplicitato nella circolare n. 20/2015 della R.G.S., e cioè che in prima battuta il Fondo debba essere costituito in applicazione di tutte le normali regole previste dai CCNL, e solo in un secondo momento valutare la necessità di eventuali decurtazioni a fronte del superamento di vincoli di legge.

### Le scelte operative sul Fondo 2016

Il quadro che scaturisce dall'applicazione del comma 236 impone agli operatori di attenersi a una precisa sequenza di calcoli e valutazioni quantitative per una corretta determinazione del Fondo 2016. Riassumendo in sintesi i passaggi logici, gli enti sono infatti tenuti a:

1. prendere a riferimento la quantificazione del Fondo 2015, con la "decurtazione storica" del periodo 2011-2014, ormai consolidata in via permanente, senza considerare le voci che non concorrono alla determinazione del limite (progettazioni, residui, ecc.);
2. valutare l'eventuale superamento in valore assoluto del Fondo 2015, ad esempio per effetto di nuove RIA, e neutralizzarlo operando una corrispondente riduzione fino ad arrivare al tetto 2015;
3. calcolare, con il metodo della "semisomma" o con altro coerente strumento in grado di valutare l'effettiva consistenza di personale, il numero medio di dipendenti del 2015;
4. ipotizzare il numero di dipendenti nel 2016 e determinare anche in questo caso il valore medio nel corso dell'anno, tenendo conto però di eventuale personale che potrà essere assunto secondo la normativa vigente;
5. in caso di diminuzione del numero di dipendenti rispetto al 2015, apportare la riduzione proporzionale al Fondo determinato come al punto 1).

Il contesto complessivo fin qui delineato, se mai ce ne fosse ulteriore bisogno, induce gli operatori ad improntare l'attività negoziale su una linea di massima prudenza. Lungi dall'introdurre risorse "fresche", il contratto collettivo nazionale prossimo venturo non aprirà certo alcuno spiraglio in grado di soddisfare le aspettative delle Organizzazioni Sindacali. È vero che l'istituto delle progressioni economiche orizzontali continua in linea teorica ad essere applicabile, ma una dotazione di risorse decentrate nuovamente bloccata alla fonte non può garantire alcuna seria politica di sviluppo del personale (ammesso che le progressioni orizzontali così come le abbiamo conosciute finora abbiano mai rappresentato un momento di crescita professionale). Allo stesso modo, difficilmente potranno essere implementate nuove attività che richiedono risorse economiche in termini di indennità legate alla prestazione (turno, reperibilità, maggiorazioni festive). Ma anche sulla parte variabile occorre muoversi con la massima cautela. La pressione sindacale sull'implementazione di progetti di produttività ex art. 15 comma 5 si è fatta più intensa dopo l'ormai popolarissimo parere ARAN al Comune di Scandicci del maggio scorso (2), e non vi è dubbio che in diverse circostanze anche le amministrazioni avrebbero interesse a promuovere incentivazioni finalizzate a precisi obiettivi di miglioramento qualitativo dei servizi. Tuttavia il limite dell'am-

(2) Parere 18 giugno 2015, prot. 19932.

montare complessivo del Fondo non è superabile e questo inevitabilmente comprime gli spazi di negoziazione tra le parti, mentre il ricorso ai “piani di razionalizzazione”, pur consentito anche in aumento del Fondo, può andare a premiare esclusivamente i dipendenti che direttamente hanno direttamente contribuito al loro raggiungimento, e soprattutto contribuisce ad incrementare il Fondo solo per l'anno successivo alla loro realizzazione (cfr. da ultima Corte dei conti, Sez. Toscana, Delibera n. 8/2016).

Oltre al dato quantitativo, il contesto normativo del 2016 impone una maggiore attenzione anche alla tempistica della contrattazione decentrata. Come noto le nuove regole introdotte dal sistema di contabilità armonizzato producono effetti diversi in riferimento alla scansione temporale degli atti connessi alla contrattazione:

- 1) nel caso di contratto definitivamente sottoscritto entro l'annualità di riferimento, previa verifica contabile dei Revisori dei conti, sarà possibile portare nel Fondo Pluriennale Vincolato di parte corrente le risorse necessarie per finanziare gli oneri derivanti dal contratto decentrato integrativo;
- 2) nel caso in cui il Fondo sia stato quantificato ma l'accordo annuale non sia definitivamente siglato, le risorse non possono essere impegnate nell'esercizio e confluiscono nell'avanzo di amministrazione come quota vincolata che potrà essere utilizzate anche in esercizio provvisorio;
- 3) nel caso (oggettivamente patologico) di mancata costituzione del Fondo nei termini dell'esercizio, si verifica la conseguenza più grave di perdere la facoltà di integrare la parte variabile del Fondo, fatta salva comunque la continuità degli istituti di parte fissa che trovano comunque copertura nella previsione dell'art. 31, comma 2, del CCNL 22 gennaio 2004.

Anche se le conseguenze che scaturiscono dalla conclusione dell'intero *iter* procedurale nell'anno solare non sono particolarmente penalizzanti nel secondo caso descritto, è decisamente consigliabile attenersi con maggior scrupolo al rispetto dei tempi della contrattazione che già oggi sarebbero dovuti,

pervenendo con adeguata programmazione a sottoscrivere l'accordo definitivo in tempi congrui.

### Il rinnovo dei CCNL (comma 466)

Spostando l'osservazione sulla dimensione nazionale, il comma 466 della Legge di stabilità dispone lo stanziamento di 300 milioni di euro a decorrere dal 2016, per il triennio contrattuale 2016-2018. La diversa scansione temporale rappresenta il primo elemento di novità rispetto al passato, dopo la riforma della contrattazione prevista dall'accordo quadro 22 gennaio 2009 (3) nella quale la durata dei CCNL si estende per un triennio, sia sulla parte giuridica che su quella economica. Altro fronte ancora aperto è quello del riassetto dei comparti di contrattazione: sta procedendo verso l'approdo finale il percorso finalizzato alla riduzione a quattro degli ambiti contrattuali (sanità, scuola, enti territoriali e amministrazioni centrali). Una volta completato il nuovo quadro di riferimento, si riaprirà dunque la prospettiva di un nuovo CCNL, che manca ormai da sette anni (CCNL 11 aprile 2009) e durante il quale vi è stato il solo riconoscimento dell'indennità di vacanza contrattuale, anch'essa ormai ferma ai valori del Tasso di Inflazione programmata del 2010 e non più adeguata da allora. Lo sblocco della contrattazione nazionale nel pubblico impiego ha trovato un impulso determinante nella sentenza della Corte costituzionale n. 178/2015, con la quale è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale delle norme che hanno determinato il regime di sospensione della contrattazione collettiva (4); il tutto però a decorrere dalla data della data di pubblicazione della sentenza, senza recupero per il passato. In questo periodo il blocco degli adeguamenti stipendiali ha determinato un'economia per le finanze pubbliche stimata in circa 11 miliardi di euro, ma secondo quanto afferma la Corte costituzionale questa sospensione ha superato le giuste esigenze di una coerente programmazione finanziaria per sconfinare in un irragionevole e non più tollerabile sacrificio del diritto fondamentale di libertà sindacale tutelato dall'art. 39 Cost., “indissolubilmente connessa con altri valori di ri-

(3) “Accordo quadro riforma degli assetti contrattuali” siglato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e innovazione e OO.SS. il 22 gennaio 2009, e relativa intesa applicativa del 30 aprile 2009, entrambi pubblicati sul sito [www.funzione-pubblica.gov.it/](http://www.funzione-pubblica.gov.it/).

(4) Art. 16, comma 1, lett. b), del D.L. 6 luglio 2011, n. 98 (Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria), convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della Legge 15 luglio 2011, n. 111, come specificato dall'art. 1, comma 1, lett. c), primo periodo, del D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122 (Rego-

lamento in materia di proroga del blocco della contrattazione e degli automatismi stipendiali per i pubblici dipendenti, a norma dell'art. 16, commi 1, 2 e 3, del D.L. 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla Legge 15 luglio 2011, n. 111); art. 1, comma 453, della Legge 27 dicembre 2013, n. 147 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato - Legge di stabilità 2014) e art. 1, comma 254, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato - Legge di stabilità 2015).

lievo costituzionale”. Tuttavia, poiché l’illegittimità costituzionale non investe il passato, la base inflattiva su cui calcolare gli attuali aumenti è estremamente bassa. Il comma 466 dell’articolo unico della Legge n. 208/2015 destina infatti un totale di soli 300 milioni di euro, di cui 74 vincolati alle Forze Armate e ai corpi di Polizia. Un rapido e pur approssimativo conteggio proporzionato al numero di dipendenti pubblici in servizio a livello nazionale porta ad una media *pro capite* inferiore ai 100 euro annui, comprensivi anche degli oneri riflessi conto ente. Ciò significa che il controvalore in busta paga per un dipendente medio si attesta intorno ai 5-6 euro lordi mensili. Se l’ammontare degli incrementi contrattuali è trascurabile, altrettanto non si può dire per il carico di lavoro che consegue alla stipula dell’accordo. Come accade per ogni applicazione di contratto nazionale, anche in questo caso la sottoscrizione di un nuovo CCNL comporta un notevole aggravio di procedure per la revisione del trattamento economico del personale. In estrema sintesi, l’entrata in vigore del nuovo contratto porta con sé una serie di adempimenti imprescindibili quali ad esempio:

- adeguamento dei trattamenti tabellari in godimento alla data del CCNL;
- variazioni di bilancio conseguenti all’allocazione delle pur esigue risorse nei vari centri di costo;
- ridefinizione tariffe indennità di turno, maggiorazioni orarie, lavoro straordinario;
- riconoscimento arretrati stipendiali (auspicabilmente non di anni precedenti, il che comporterebbe un ancor più gravoso ricalcolo di natura fiscale e contributiva) e adeguamento delle indennità;
- riliquidazione pensioni e trattamenti di fine rapporto;
- adeguamento voci del Fondo incentivante, sia in parte di costituzione delle risorse (riallineamento Progressioni orizzontali ai sensi della dichiarazione congiunta 14 CCNL 22 gennaio 2004), sia per quanto riguarda la previsione di utilizzo.

Non è certo eccessivo dire che nelle realtà di minori dimensioni il costo equivalente del tempo lavoro necessario per seguire al meglio questi passaggi sarà ben superiore alla somma da riconoscere a tutti i dipendenti. Ma le conseguenze non si limitano solo a questo. Con l’approvazione del D.Lgs.

n. 150/2009 grande risonanza tra gli addetti ai lavori - e non - ha ricevuto l’ipotesi di suddivisione della premialità in tre fasce di merito: per gli Enti Locali, secondo quanto previsto dall’art. 31 comma 2, le fasce possono essere in numero superiore, ma è comunque necessario che una quota prevalente delle risorse sia destinata al trattamento economico della *performance* individuale di coloro che si collocano nella fascia di merito più alta. Fin da subito è emersa la criticità di mettere in pratica un approccio così rigido alla valutazione del merito individuale: per questo il legislatore è intervenuto con il D.Lgs. n. 141/2011, il cui art. 6 stabilisce che “la differenziazione retributiva in fasce prevista dagli artt. 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, come modificato dall’art. 3, del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009”. In questo modo si intendeva di fatto rinviare sine die la questione, tenuto conto che in un periodo di pesante difficoltà della finanza pubblica non sarebbe stato certo all’ordine del giorno dare corso ai rinnovi contrattuali del pubblico impiego, tema non particolarmente redditizio né in termini finanziari né sotto il profilo del consenso politico. L’intervento della Corte costituzionale ha rimesso in moto il meccanismo della contrattazione, anche se come abbiamo visto con valori economici estremamente ridotti. A questo punto torna dunque in auge il sistema di suddivisione del salario accessorio legato alla *performance* con fasce di merito, e di conseguenza una più secca differenziazione tra i livelli retributivi di natura premiante. Poiché con tutta evidenza non vi sarà alcun incremento delle risorse decentrate, inevitabilmente le conseguenze per una buona parte dei dipendenti sarebbero negative, con tutto ciò che ne consegue sotto il profilo delle relazioni sindacali e in generale della “conflittualità” interna. È verosimile che l’assetto normativo possa ulteriormente cambiare anche in relazione al progetto di riforma del pubblico impiego conseguente alla Legge delega n. 124/2015: resta il fatto che questa potenziale conseguenza sul salario accessorio, almeno quanto l’esiguità delle risorse in gioco, renderà il cammino di questo strano CCNL quanto mai impervio e tormentato.