



Giunta Regionale della Campania

Responsabile per la prevenzione della corruzione e
Responsabile della trasparenza della Giunta Regionale
D.P.G.R. n. 454 del 25/11/2013

REGIONE CAMPANIA

Prot. 2016. 0.68180 08/07/2016 14,27

Mitt : 9401 Prevenzione della corruzione e

Dest. : ASSESSORE RISORSE UMANE, CAPI DIPARTIMENTO
DIREZIONI GENERALI
Classifica : 94.1. Fascicolo : 3 del 2016



Ai Direttori Generali – Referenti anticorruzione

Al Referente anticorruzione degli Uffici
di diretta collaborazione del Presidente

All'Autorità di Audit – Referente anticorruzione

Agli Uffici speciali –Referenti anticorruzione

Ai Responsabili delle Strutture di Missione
- Referenti Anticorruzione

Alle UU.OO.DD. per il tramite
delle Direzioni Generali / Uffici Speciali

E p.c. All'Assessore alle Risorse Umane
Al Capo di Gabinetto del Presidente
Ai Capi Dipartimento

OGGETTO: circolare sulla corretta gestione del trattamento economico accessorio con particolare riguardo all'ambito di applicazione dell'art. 40 del CCNL 22.01.2004 in materia di straordinario per calamità naturali –

Pervengono alla Direzione Generale delle Risorse Umane decreti di liquidazione con i quali si liquidano prestazioni per lavoro straordinarie rese ai sensi dell'art 14 comma 2 del CCNL 1999 e dell'art 40 del CCNL 2004, a favore anche di personale di categoria D titolare di posizione organizzativa, attingendo la spesa da capitoli diversi rispetto a quello dedicato al finanziamento del fondo per il personale del comparto regionale.

Va preliminarmente evidenziato che, il Responsabile Regionale per la prevenzione della corruzione con la circolare n. 4/2014 ha inteso fornire a tutti i dipendenti della Regione Campania informazioni utili circa le vigenti normative e gli ultimi orientamenti dell'Aran riguardanti la materia dei conferimenti degli incarichi ai dipendenti con particolare riguardo alla vigenza per i dipendenti pubblici del principio dell' onnicomprensività della retribuzione ai sensi degli artt. 2, 45 e 53 del D.lgs. n. 165 del 30/03/2001.

Per tale circostanza con la presente, nell'ambito di un'attività di monitoraggio volta a verificare il rispetto della circolare/misura di prevenzione del P.T.P.T. 20013-2016 su indicata, appare doveroso esporre le seguenti precisazioni, nell'ottica di orientare, al rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali, l'attività di gestione del trattamento economico accessorio del personale regionale da parte delle strutture amministrative regionali, con particolare attenzione per quello di qualifica D titolare di posizione organizzativa, nonché addivenire anche a definire con maggiore chiarezza l'ambito di applicazione dell'art 14 comma 2 del CCN 1.4.1999 e dell'art. 40 del CCNL 22.01.2004 spesso richiamati nei provvedimenti di liquidazione su indicati.

Sull'argomento quindi va evidenziato quanto segue:

- La premessa di fondo in generale in tema di trattamento economico dei dipendenti pubblici è racchiusa nel dettato dell'art. 2, co. 3 del D. Lgs. n. 165/2001 e nell'art. 45 del D.Lg. n. 165/2001, co. 1 il quale recita: *“Il trattamento economico fondamentale ed accessorio fatto salvo quanto previsto all'articolo 40, comma 3 ter e 3-quarter, e all'articolo 47 bis, co. 1, è definito dai contratti collettivi”*. Il comma 4 di poi stabilisce: *“i dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti accessori”*;
- La Corte dei Conti, di recentissimo per la Giunta della Regione Campania, nella relazione per l'istruttoria per la decisione di parificazione ex art. 1, comma 5, del decreto legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 2012, n. 231 nella parte riguardante “SPESA PER IL PERSONALE” ha evidenziato tra l'altro che *“La normativa sul personale e sul patto di stabilità interno, costituiscono implementazione degli obblighi assunti a livello comunitario e del principio di pareggio di bilancio (L. Cost. n. 172012) (sent. C.Cost. n. 40/2014). Ne consegue che le norme di coordinamento della finanza pubblica godono di una cogenza rafforzata, in grado di costituire parametro interposto per l'interpretazione e applicazione delle leggi regionali, anche in chiave comunitaria. Di talché sussiste un particolare e qualificato obbligo di interpretazione conforme per la stessa amministrazione regionale che deve applicare la normativa regionale e parametrare la propria spesa del personale nella massima aderenza al quadro normativo statale (che determina modi, condizioni e presupposti del trattamento economico e la correlata disciplina finanziaria limitativa), nell'ottica del pieno rispetto dei vincoli europei e degli obblighi di solidarietà nazionale che sussistono tra regioni nel perseguimento del loro adempimento”*.
- Un orientamento Applicativo dell'Aran RAL_1542, in particolare per i funzionari **titolari di posizione organizzativa**, sottolinea la regola generale in virtù della quale ai titolari di posizione organizzativa, dato il carattere assorbente ed onnicomprensivo del trattamento economico rappresentato dalla retribuzione di posizione e risultato, secondo le previsioni dell'art. 10 del CCNL del 31.3.99, in aggiunta allo stesso, possono essere erogati solo gli emolumenti espressamente previsti ed ammessi dalla contrattazione nazionale. L'Aran conclude escludendo, quindi, in modo assoluto che, al di fuori di quelli sopra indicati, ai titolari di posizione organizzativa possano essere legittimamente attribuiti altri e ulteriori compensi.
- la circolare su indicata n. 4 del Responsabile Regionale per la prevenzione della corruzione, indica ed elenca i casi di emolumenti aggiuntivi espressamente previsti dalla contrattazione nazionali in favore del personale posizionista, e tra questi fa riferimento anche ai compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL 22.1.2004.
- Il parere dell'Aran RAL 218 precisa poi in materia di straordinario per calamità naturale che *“l'art. 40 del CCNL 22.1.2004 ipotizza il caso in cui un ente riceva risorse finanziarie da un ente diverso (Stato o Regione?) per il finanziamento di prestazioni straordinarie al fine di far fronte a emergenze derivanti da calamità naturali. In tal caso la risposta è positiva. E' evidente che sono escluse le situazioni nelle quali è l'ente interessato a disporre gli interventi con oneri a carico del proprio bilancio”*.
- Il parere dell'Aran RAL 1657 rispetto alla possibilità di remunerare piani di lavoro-progetti obiettivo e/o lavoro straordinario attingendo a risorse non provenienti dal fondo delle risorse decentrate precisa che *“Relativamente ai compensi incentivanti corrisposti al*

personale per la realizzazione di progetti obiettivi o di piani di lavoro, si deve ricordare che, per tali finalità, possono essere utilizzate solo le risorse (stabili o variabili) di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, in quanto non esistono piani di lavoro, progetti obiettivi o progetti speciali finanziati a carico del bilancio dell'ente. Infatti, nessuna disposizione contrattuale consente di finanziare tali attività ponendo i relativi oneri direttamente a carico del bilancio dell'ente.

Una tale opzione sarebbe in palese contrasto con le previsioni dell'art.40 del D.Lgs.n.165/2001 e con la stessa disciplina contrattuale, secondo le quali gli oneri di tutti i trattamenti economici accessori del personale devono trovare copertura nelle generali risorse destinate al finanziamento della contrattazione integrativa, di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, nel rispetto delle modalità di quantificazione ivi previste.

Si esclude, quindi, ogni possibilità, e conseguentemente la legittimità, di incrementi delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa disposti dagli enti, autonomamente e discrezionalmente, al di fuori cioè delle precise prescrizioni e condizioni della contrattazione collettiva nazionale.

Uguualmente, per il finanziamento dei compensi per il lavoro straordinario possono essere utilizzate solo le risorse legittimamente quantificate nel rispetto delle specifiche previsioni dell'art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

Alla luce quindi di quanto evidenziato appare chiaro che è il contratto collettivo nazionale la fonte primaria per la disciplina del trattamento economico del dipendente pubblico e che per quanto riguarda in particolare l'ambito di applicazione dell'articolo 40 del CCNL 22.1.2004 in materia di straordinario per le calamità naturali, tale istituto, come confermato anche dallo specifico parere dell'Aran RAL 218, presuppone a) il finanziamento delle prestazioni straordinarie da parte di un soggetto terzo rispetto all'Amministrazione Regionale b) la necessità di svolgere un'attiva straordinaria per far fronte a emergenze derivanti da calamità naturali.

Atteso che sovente nelle fattispecie illustrate nella premessa dei provvedimenti liquidativi inviati alla Direzione delle Risorse Umane, non si ravvisano i presupposti necessari per l'applicazione dell'art. 40 del vigente CCNL 22.01.2016, trattandosi di prestazioni non finanziate da parte di un ente terzo e non volte a fronteggiare emergenze derivanti da calamità naturali, con la presente si precisa che:

- al personale di categoria A,B,C e D non titolare di posizione organizzativa potrà essere riconosciuta e liquidata solo l'attività di lavoro straordinario svolta nei limiti del budget assegnato e nell'osservanza dell'art. 14 del CCNL 1999 nonché nel rispetto anche del parere Aran RAL 1657 e cioè imputandone, da parte della Direzione delle Risorse umane sulla scorta di una previa comunicazione della Direzione interessata, la spesa direttamente sul capitolo (70) che finanzia il fondo del comparto per il personale regionale e senza quindi attingere da diverso capitolo di bilancio e ciò in quanto tutti i trattamenti economici accessori del personale devono trovare copertura nelle generali risorse destinate al finanziamento della contrattazione integrativa, di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999.
- Solo quando si è in presenza dei presupposti per l'applicazione dell'articolo 40 del CCNL 22.01.2004, così come in precedenza illustrati, è riconoscibile il compenso straordinario anche a favore del personale funzionario titolare di posizione organizzativa.

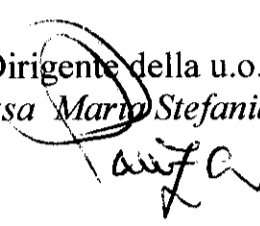
Attesa la delicatezza e l'importanza della materia trattata, si invitano le SS.LL. in indirizzo, in qualità di Referente anticorruzione, ad assicurare la massima diffusione all'interno degli uffici di rispettiva competenza, del contenuto di tale circolare, ricordando che il rispetto della stessa è obbligatorio per tutto il personale dell'Amministrazione.

Si precisa inoltre che il rispetto del contenuto della presente circolare sarà oggetto di controllo e monitoraggio da parte dello scrivente.

Infine si rammenta che la presente circolare ha valore di misura di prevenzione della corruzione nell'ambito dell'Amministrazione, e da ciò ne consegue che, ai sensi dell'art. 1, c. 14 della L. n. 190/2012, la sua violazione da parte dei dipendenti dell'Amministrazione, costituisce altresì illecito disciplinare.

Per eventuali informazioni e/o chiarimenti in merito è possibile contattare Maria Stefania Panza al n. 081/7962135 o Umberto Pennino al n. 081/7962654, oppure inviare una e-mail all'indirizzo trasparenza.anticorruzione@regione.campania.it.

Il Dirigente della u.o.d. 05
dott.ssa ~~Maria~~ Stefania Panza



Il Responsabile per la prevenzione della corruzione
dott.ssa ~~Giovanna~~ Paolantonio

