



Bari, 20 marzo 2017  
Prot. 19819 - I/10  
Trasmissione via e-mail

Alle Organizzazioni Sindacali:  
- FLC/CGIL  
- CISL UNIVERSITA'  
- UIL RUA  
- CONFSAL Federazione  
SNALS/UNIVERSITA' CISAPUNI  
- USB/PI  
Alla Rappresentanza Sindacale Unitaria

e, p.c. - CSA DI CISAL UNIVERSITA'  
- CIB UNICOBAS  
- UGL UNIVERSITA'

Al Magnifico Rettore  
Prof. Antonio Felice Uricchio

Al Prof. Vito Pinto  
Delegato alla Organizzazione delle Risorse  
Umane e alle Relazioni Sindacali

Ai Direttori di Dipartimento  
di didattica e di ricerca

Al Presidente della  
Scuola di Medicina

Alla dott.ssa Pasqua Rutigliani  
Dirigente della Direzione Risorse Umane

Al dott. Sandro Spataro  
Dirigente della Direzione Risorse Finanziarie

Al dott. Raffaele Elia  
Dirigente della Direzione Offerta formativa e  
Servizi agli Studenti

Al dott. Emilio Miccolis  
Dirigente della Direzione per il Coordinamento  
delle Strutture dipartimentali

Alla dott.ssa Filomena My  
Dirigente della Direzione Affari Istituzionali

All'avv. Gaetano Prudente  
Dirigente Avvocatura

All'avv. Paolo Squeo  
Dirigente della Direzione Appalti, Logistica e  
Attività Negoziabile

A tutto il personale tecnico amministrativo

LORO SEDI

**Oggetto:** riflessioni su una nuova tornata di PEO a UNIBA – effetti economici sul fondo della produttività e vincoli normativi – Recesso CCI PEO e CCI trattamento economico accessorio.

Di recente, alcune OO.SS. hanno posto la questione relativa alla realizzazione di una nuova manovra di progressione economica orizzontale (PEO) per tutto il personale.

La questione è stata posta sia in occasione dell'ultima riunione di contrattazione collettiva integrativa sia con alcune successive comunicazioni scritte.

Al fine di fare chiarezza sulla materia, offro alla Vs attenzione le seguenti considerazioni:

1) In primo luogo, è utile ricordare che la proposta di un "giro PEO" per tutto il PTA di UNIBA avrebbe un costo economico complessivo di circa **1.600.000 €** rapportato al numero di dipendenti attualmente in servizio di nr. **1433** e si porrebbe in contrasto con le disposizioni normative vigenti da tempo;

2) Non senza fatica e grazie all'impegno del nostro Magnifico Rettore e della direzione generale, a UNIBA, dopo la verifica MEF, è stato rideterminato il fondo nell'anno 2015 (l'unica finestra temporale normativamente utile da anni a questa parte!) grazie all'introduzione del N.M.O. (che da solo è stato in grado di apportare all'esangue fondo ben **€ 781.000,00**), tanto è vero che oggi abbiamo disponibili, dopo anni di blocco della contrattazione e la riapertura del tavolo solo a partire dal 2016, ben **€ 1.669.433,25** spendibili per l'anno 2017 (una volta sottratta la cifra di (-) **115.592,00 €** dal Fondo e di (-) **450.000,00 €** dallo Straordinario per il ripiano del "debito" con il MEF).

Ciò perché sul Fondo ex art. 87 gravano ben **1.900.000 €** frutto delle **tre tornate precedenti di PEO** effettuate nel passato e che hanno prodotto, nel tempo, un complessivo **eccesso di spesa**, che il MEF ha quantificato, da ultimo dato certificato, in **€ 7.243.658,44**, e che questa Amministrazione si è impegnata a ripianare in n. **13 rate annuali...che termineranno solo** nell'anno 2029.

E' di tutta evidenza che **un giro PEO x tutti** inevitabilmente porta ad un impegno di spesa **"insostenibile"** (...un salasso del Fondo disponibile per la produttività x sempre!) oltre che per i vincoli normativi oggi esistenti, per le conseguenze negative sotto il profilo del controllo di legittimità che il MEF si appresterà comunque ad esercitare *ex post*.

Del resto i conti sono presto fatti: anche immaginare di spacchettare (come leggo dai comunicati sindacali e mettendo da parte i vincoli normativi, di cui di seguito farò cenno) in due fasi l'operazione (2017 e 2018) in due anni il Fondo sarebbe nuovamente azzerato!

Ora, lasciando da parte i vari proclami e/o le rassicurazioni "tanto l'Amministrazione troverà il modo di rimpinguare nuovamente il Fondo!" (...ognuno fa il mestiere suo!), ma a me, per il ruolo che ho l'onore di ricoprire, tocca quello di far presente che questo nuovo travaso **NON si può fare** con la normativa attuale, anzi devo anche ricordare come il legislatore ha regolato **normativamente** l'istituto delle PEO a far data dal 2009, mentre, in precedenza, esso era disciplinato **esclusivamente** dal CCNL.

Ciò ha comportato conseguenze significative sotto il profilo della sua disciplina ed operatività... e desidero spiegarvi meglio: il legislatore ha mutato radicalmente la struttura stessa dell'istituto delle PEO, infatti l'art. 52, co. 1-bis, d. lgs. n. 165/2001, ora stabilisce testualmente che **«le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito»** e che **«la valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica»**.

A questa disposizione si aggiunge l'art. 23 d. lgs. n. 150/2009 che ha rafforzato ulteriormente il nesso tra selettività dell'attribuzione e strutturazione di un percorso pluriennale all'esito del quale il dipendente meritevole possa vedersi riconosciuto un incremento stabile dello stipendio.

Stando agli schemi di decreti legislativi della c.d. Riforma Madia, l'unica previsione destinata ad essere abrogata è quella di cui all'art. 23, ultimo comma, d. lgs. n. 150/2009.

Da ciò deriva, evidentemente, che nelle intenzioni del Governo il "quadro legale di riferimento" è destinato a durare nel tempo.

Come che sia dalle norme in vigore ed in attesa di conoscere le "nuove" tecniche prescelte che verranno inserite nel CCNL possiamo, pertanto, dedurre:

- l'impossibilità di attribuire la PEO esclusivamente all'esito di una procedura selettiva, come precedentemente previsto dalla contrattazione collettiva;

- la necessità di articolare, in sede collettiva, un vero e proprio "percorso di carriera" all'interno dell'area di inquadramento in modo che, tenendo conto delle «qualità culturali e professionali» maturate e delle <<valutazioni dell'attività svolta e dei risultati conseguiti» in un arco di tempo pluriennale, sia possibile promuovere e premiare soltanto i dipendenti che risultino più capaci e meritevoli.

Per questa ragione, in molti Atenei hanno messo a disposizione dell'istituto delle PEO solo le risorse corrispondenti alla RIA ed al differenziale del personale cessato...in termini percentuali 7-8% del Fondo disponibile...(UNICT, UNINA) se non addirittura procedendo all'eliminazione dell'IMA! (.... e limito la mia analisi ai mega Atenei simil UNIBA: UNITO, UNIMI, UNIGE, UNIFI, UNIPI, UNIPA...)

In sostanza: non erogazioni a pioggia, ma sulla base di selezioni per una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione, impiantato da tempo in queste realtà proprio in applicazione del 150/09.

L'attenta considerazione di questo "nuovo" assetto normativo mi ha convinto, subito dopo il mio insediamento, dell'inapplicabilità de facto dei due CCI sottoscritti in data 11 febbraio 2013 aventi ad oggetto, rispettivamente: «Fondo ex art. 87 del CCNL 06/09, anno 2011: progressione economica nella categoria e retribuzione indennità ex art. 91 del CCNL», con riferimento al solo art.1, lett.B (nella parte che così recita: "B) € 741.123,10 da destinare alla realizzazione della Progressione Economica nella categoria") e «Progressione economica all'interno della categoria».

Questo secondo accordo, in particolare, proprio perché prevede che le PEO siano attribuite ogni anno esclusivamente all'esito di una procedura selettiva, si pone chiarissimamente contra legem.

Per ragioni di opportunità emerse dai primi scambi con il MEF, del resto, anche il mio predecessore (avv. Prudente) aveva già preannunciato alle OO.SS. l'intento dell'Amministrazione, per la data del 18 settembre 2015, di recedere dai suddetti contratti integrativi nonché dal CCI del 10 novembre 2009 (v. la lettera prot. n. 51999-1/10 del 13 luglio 2015) dal titolo «Accordo integrativo del contratto in materia di Trattamento economico accessorio (anni 2007 e 2008) – Capo I, stipulato in data 2.10.2007», sottoscritto il 10.11.2009.

**E se, evidentemente, qualcuno tra le OO.SS giustamente può osservare che una disapplicazione de facto resta opzionale e che occorre una disdetta formale, comunico questa intenzione ora e, pertanto, questa Amministrazione formalmente dichiara di recedere come, in effetti, recede dai tre CCI precedentemente indicati, per le ragioni appena evidenziate e per quelle ulteriori esposte nella citata lettera del 13 luglio 2015 del Direttore Generale (avv. Prudente).**

Ed allora in conclusione ...che si fa !!?

Da parte sua l'Amministrazione ha presentato una bozza di testo negoziale già trasmessa in occasione della riunione del 22.12.2016, di seguito modificata a parziale accoglimento di alcune proposte emerse nei successivi incontri con la Parte sindacale, nonché della proposta pervenuta dalla R.S.U. in data 9.2.2017.

Come più volte esposto, con la bozza di testo in parola si intende "valorizzare" (con specifiche voci indennitarie) il personale tutto che, ai vari livelli, sta quotidianamente concorrendo – nell'interesse generale dell'Istituzione – al miglioramento della qualità dei servizi istituzionali.

La bozza, grazie anche al confronto sviluppatosi al "tavolo negoziale", recepisce ulteriori indennità rivolte sia ai Collaboratori ed Esperti Linguistici sia al personale impegnato nel diretto miglioramento dei servizi specificatamente dedicati agli studenti.

Di seguito schematicamente, l'elenco delle indennità contemplate:

- a) indennità di responsabilità – posizioni organizzative e funzioni specialistiche, per un importo pari a € 650.000,00 (diretta derivazione del NMO);
- b) indennità di disagio particolarmente rilevante, per un importo pari a € 21.186,00;
- c) indennità accessoria mensile (IMA), per un importo pari a € 230.000,00;
- d) indennità accessoria mensile con valutazione (IMAV) per un importo pari a € 600.000,00;
- e) indennità accessoria per i Collaboratori ed Esperti Linguistici, per un importo pari a € 50.000;
- f) indennità di sportello d'interazione con lo studente, per un importo pari a € 90.176,00;
- g) indennità di rischio, per un importo pari a € 28.071,00.

Le indennità di cui, rispettivamente, alle lettere a) e d) sono speculari l'una all'altra e, quindi, indissolubilmente correlate:

- la prima, in applicazione dell'art. 91 del vigente CCNL di comparto, è finalizzata a remunerare i titolari dei nuovi incarichi di posizioni organizzative e di funzioni specialistiche, impegnati nel raggiungimento di prefissati obiettivi individuali ed organizzativi;
- la seconda, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. b) del ridetto CCNL, è finalizzata a remunerare il personale che, privo di incarico di responsabilità, già concorre, nell'ambito di ciascuna delle Strutture in cui è incardinato, al raggiungimento dei medesimi obiettivi organizzativi. Il tutto armonizzato e reso **finalmente** coerente con la vigente disciplina legislativa e contrattuale in tema di miglioramento della produttività e performance.

Con questo CCI, in sostanza, stiamo impiantando le basi in tema di valutazione dell'attività svolta da parte di ciascun dipendente di UNIBA e della misurazione dei risultati conseguiti a fronte di obiettivi certi e monitorabili. Insomma le basi di un sistema di valutazione, che, una volta messe le radici e ben attecchito renderà compatibile, ne sono certo, per il futuro, anche l'istituto della PEO, ma in modo conforme sia alla legge sia alla disciplina contrattuale che sarà contenuta nell'elaborando CCNL di comparto.

Infine, mi sia consentito dire sommessamente (...e veramente concludo) immaginare "moduli tattici" che portano ad un facile consenso può essere produttivo nell'immediato, ma essendo privi di una visione strategica....rischiano di portare la nave di UNIBA, che finalmente è tornata in assetto di galleggiamento, a sbattere nuovamente sugli scogli!

Cordialità



IL DIRETTORE GENERALE

Federico Gallo

*Federico Gallo*

**PS.** Allego a beneficio di quanti vogliono ancora approfondire l'argomento e resteranno ancora scettici a fronte di questo mio scritto ...un interessante articolo di due studiosi Luca Tamassia e Angelo Maria Savazzi.

Quotidiano

# Enti Locali & Pa

06 Mar 2017

**Progressioni orizzontali, contrattabili a livello decentrato solo i criteri di valutazione**  
di Luca Tamassia e Angelo Maria Savazzi

La finestra aperta nel 2015, immediatamente richiusa l'anno successivo, che ha consentito l'incremento dei fondi di alimentazione del salario accessorio, ha reso attuale, in molti enti, l'attivazione delle procedure per la progressione orizzontale del personale dipendente a lungo di fatto bloccate dall'insufficienza dei medesimi fondi a poterle finanziare.

**Il revival delle progressioni orizzontali**  
L'attualità delle progressioni orizzontali porta all'attenzione delle amministrazioni la connessione dell'istituto con i principi delineati dal Dlgs n. 150/2009, "Riforma Brunetta", la cui attuazione è, ancora oggi, condizione inderogabile per l'erogazione di incentivi e premi a qualsiasi titolo. L'articolo 23 del decreto Brunetta, peraltro confermato nel provvedimento di riforma approvato dal Consiglio dei ministri lo scorso 23 febbraio, stabilisce, al comma 2, che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, a una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione. Tale norma, ai sensi dell'articolo 74 dello stesso decreto, è direttamente attuativa dell'articolo 97 della Costituzione e costituisce principio generale dell'ordinamento al quale si adeguano le Regioni e gli enti locali, per cui questi ultimi sono tenuti a modulare il proprio ordinamento ai principi enunciati nei commi 1 e 2 del predetto articolo 23 e ulteriore conferma è contenuta nell'articolo 31 del decreto 150. Sebbene le amministrazioni, ai sensi del comma 1 dello stesso articolo 23, debbano procedere sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili, nel definire i parametri di valutazione ai fini della formazione della graduatoria relativa alle progressioni orizzontali devono far riferimento, da un lato, allo sviluppo delle competenze professionali e, dall'altro lato, ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione. Tale ultimo inciso implica che le valutazioni individuali devono avere una specifica rilevanza nell'ambito dei parametri da utilizzare ai fini delle progressioni orizzontali e tale rilevanza non può, in alcun modo, essere elusa utilizzando sistemi di valutazione paralleli diversi da quelli che danno accesso alla produttività individuale e collettiva, secondo il sistema che la stessa amministrazione ha definito in attuazione del potere unilaterale conferitogli dall'articolo 7 del Dlgs 150, anch'esso norma di principio; ciò, infatti, è esplicitamente richiesto dalla medesima disposizione di principio, laddove è stabilito che i risultati devono essere quelli rilevati dal sistema di valutazione, che non può non essere che quello previsto dal decreto 150/2009.

Questa impostazione è l'unica ad apparire corretta e coerente con l'impianto del sistema

riformistico ed è altrettanto pacifico che il sistema di valutazione, al quale occorre riferirsi ai fini della selettività delle progressioni orizzontali, deve prevedere i fattori valutativi di cui all'articolo 9 del decreto, secondo la formulazione offerta, nelle more dei rinnovi contrattuali, dall'articolo 5, comma 11-bis, del Dl n. 95/2012, il quale stabilisce che la valutazione del personale debba essere effettuata in base al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati. L'articolo 9, invero, risulta essere stato sostanzialmente confermato dal provvedimento di riforma del lavoro pubblico approvato recentemente dal Consiglio dei ministri. Il riferimento ai risultati collettivi, altresì, include anche l'esito dei cosiddetti progetti-obiettivo, finanziati con il ricorso all'articolo 15, commi 2 e 5, del Ccnl 1° aprile 1999, nell'ambito del quali i dipendenti interessati sono stati coinvolti e che devono essere considerati ai fini dell'accesso alle progressioni orizzontali. Il principio di selettività, in funzione anche "dei risultati conseguiti", è espressamente previsto anche dall'articolo 52, comma 1-bis, del Dlgs n. 165/2001, confermato dal provvedimento di riforma approvato il 23 febbraio scorso in Consiglio dei ministri. L'amministrazione, pertanto, nell'ambito della propria autonomia e nel rispetto dei principi sopra enunciati, dovrà dettagliare ulteriormente, stabilendo il periodo di riferimento delle valutazioni dei risultati collettivi e individuali da utilizzare per graduare l'accesso alle progressioni orizzontali e per esprimere, al meglio, il principio di selettività; ciò in quanto il comma 3 dell'articolo 23 risulta, di fatto, non applicabile, sia perché il riferimento alle fasce di cui all'articolo 19 appare sterilizzato dalle norme del Dlgs n. 141/2011 successivamente intervenute, sia perché non rappresenta, a rigore, norma di principio, e ancor più, a conferma di quanto esposto, perché di tale comma è prevista specifica abrogazione a opera del provvedimento di riforma del lavoro pubblico di prossima applicazione. Ciò implica che l'amministrazione, nell'adeguare il proprio ordinamento interno, dovrà necessariamente tener conto dei risultati individuali conseguiti dai lavoratori come attestati dal sistema di valutazione adottato ai sensi dell'articolo 7 e potrà definire, al meglio, i periodi temporali di riferimento delle valutazioni da considerare ai fini attuativi delle progressioni economiche. Nell'ambito della propria autonomia, poi, l'ente potrà anche definire il peso dello sviluppo delle competenze professionali rispetto ai risultati attestati dai sistemi di valutazione individuale, potendo definire un sistema di pesatura che valorizzi, in modo adeguato, le competenze, fermo restando che appare oggettivamente improponibile una parametratura del sistema di valutazione finalizzato alla realizzazione delle progressioni orizzontali che tenga conto solo di quest'ultimo aspetto. La pesatura dei diversi elementi che concorrono alla definizione della graduatoria per l'accesso alle progressioni economiche potrà anche tener conto della categoria di inquadramento del personale interessato laddove, a titolo di esempio, per il personale ascritto alla categoria D si tenga conto, in misura maggiore, dei risultati conseguiti, mentre per il personale inquadrato nelle categorie A e B si tenga conto, in misura preponderante, dello sviluppo delle competenze professionali. Un altro aspetto che può acquisire una certa rilevanza, inoltre, è costituito dalla misura dello spessore dei percorsi di formazione professionali somministrati, in modo da valorizzare le competenze realmente acquisite rispetto alle declaratorie astratte delle categorie di inquadramento, laddove percorsi professionali non attinenti al ruolo non dovrebbero presentare un

ingresso valutativo tale da risultare prevalenti nella determinazione della graduatoria complessiva. L'assetto normativo sopra delineato, peraltro, trovava già conferma nelle clausole di cui all'articolo 6 del Ccnl 31 marzo 1999 del comparto, il quale, infatti, faceva riferimento all'adozione, da parte di ciascun ente, di metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica, di talché risultava già presente, nel sistema contrattuale collettivo precedente all'avvento del decreto 150, la rilevanza della valutazione dei risultati ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali.

### **Progressioni economiche e ciclo della performance**

Resta da osservare, a questo punto, la specifica connessione tra il ciclo della performance e la corretta attivazione delle progressioni economiche. Anche in tal caso risulta rilevante la circostanza per la quale l'articolo 23 del Dlgs n. 150/2009, che detta le norme di principio cui gli enti devono adeguare i propri ordinamenti, è collocato nell'ambito del Titolo III del decreto, significativamente rubricato "Merito e premi", e che l'articolo 20 dello stesso espressamente colloca le progressioni economiche nel novero degli strumenti finalizzati a premiare il merito. Si tratta, pertanto, di misure sostanzialmente incentivanti e, come tutti gli istituti di natura gratificante, non costituiscono, in alcun modo, diritto soggettivo potestativo e perfetto, bensì rientrano tra i diritti latenti del personale, cioè posizioni di diritto attenuato che, in quanto tali, potranno divenire effettivi e concretamente esercitabili nella misura in cui si siano verificate le condizioni alle quali l'ordinamento vigente subordina la legittima erogazione. Oltre a quanto sopra rappresentato, inoltre, è necessaria la corretta attivazione del ciclo della performance nel rispetto dei principi sanciti dal decreto Brunetta, nella specie:

- l'assegnazione tempestiva degli obiettivi individuali in assenza dei quali è improponibile la valutazione dei risultati cui le progressioni devono essere ancorate;
- la qualità degli obiettivi che deve essere rispettosa dei requisiti di cui all'articolo 5 del decreto n. 150/2009, e, in particolare, deve tendere "*al miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi*", laddove la mancanza di tale ultimo requisito lo rende inidoneo allo scopo per il quale gli obiettivi devono essere assegnati;
- la conclusione del ciclo della performance con la validazione positiva della Relazione sulla performance da parte dell'organismo indipendente di valutazione, in assenza della quale non si potrà procedere all'erogazione di alcun incentivo o premio, venendo a difettare un aspetto qualificante del ciclo valutativo, e cioè l'attestazione del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance per come individuati dal Piano della performance (articolo 14, comma 6, del Dlgs n. 150/2009).

### **Conclusioni**

Non va, in conclusione, taciuto un aspetto significativo legato alla sostenibilità del ricorso alle progressioni orizzontali nel contesto di un fondo destinato al relativo finanziamento che, salvo la finestra relativa all'esercizio 2015, risulta ancora una volta congelato nella sua entità, con il conseguente obbligo di riduzione proporzionale in base alle riduzioni di personale intervenute nel periodo considerato, blocco che, con ogni probabilità, persisterà, salvo qualche eccezione, anche nel contesto riformista di prossimo varo. Il ricorso alle Peo, pertanto, dovrà essere attentamente valutato per evitare il rischio di assorbire

irreversibilmente risorse stabili, che, in taluni casi, potrebbero divenire insufficienti per il finanziamento di altri istituti economici di carattere fisso e ricorrente. Da escludere, quindi e in modo assoluto, che la contrattazione collettiva decentrata integrativa possa intervenire con l'introduzione di clausole finalizzate a eludere le norme imperative in materia di selettività delle erogazioni, come non appare configurabile, in alcun modo, una decorrenza retroattiva dell'istituto rispetto al momento valutativo o l'attivazione dello stesso in contesti nei quali le condizioni minimali del sistema valutativo non siano soddisfatte. Il solo profilo legittimamente contrattabile a livello decentrato in funzione dell'applicazione delle progressioni orizzontali - laddove, poi, l'amministrazione ne avvertisse l'effettiva esigenza e un qualche reale interesse - è costituito dalla possibilità di integrare e completare i criteri e gli elementi di valutazione già puntualmente definiti dall'articolo 5 del Ccnl 31 marzo 1999, letto in congiunzione con i principi delineati dall'articolo 23 del Dlgs n. 150/2009, ma non altri aspetti che riguardino la corretta attuazione dell'istituto economico i quali, infatti, non potendo essere ad alcun titolo negoziati, né giuridicamente negoziabili, sono ascrivibili all'autonoma determinazione degli enti che vi provvederanno con atti di natura privatistica, assunti dai dirigenti con i poteri del privato datore di lavoro ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del Dlgs n. 165/2001 (cfr. dichiarazione congiunta n. 2 di corredo al Ccnl 22 gennaio 2004). Neppure risulta specificamente contrattabile, da ultimo, ma non per questo di minor rilevanza, l'entità economica da destinare all'attuazione dell'istituto, atteso che il solo profilo legittimamente rimettibile al tavolo negoziale di secondo livello è costituito dai criteri di destinazione delle risorse economiche appostate sul fondo e non, invece, dai valori economici di destinazione, come emblematicamente prescritto dall'articolo 4, comma 2, lett. a), del Ccnl 1° aprile 1999. La violazione di questo precetto, infatti, renderebbe irrimediabilmente nulla e improduttiva di effetti giuridici, se non per le conseguenti responsabilità, la clausola che riportasse la specifica destinazione economica per il riconoscimento dell'istituto in esame.