

# GLI APPROFONDIMENTI

## DELL'UFFICIO UNICO SUI CONTROLLI INTERNI

Giugno 2011

### ***La Circolare della RGS del 15 aprile 2011, n. 12***

Lungamente annunciata, è uscita la Circolare della Ragioneria dello Stato (Ministero Economia e Finanze, di concerto con il ministro della Funzione Pubblica) sulla applicazione pratica dell'art. 9 del D.L. 78/2010 e legge di convenzione n. 122/2010. L'articolo che disciplina i "Blocchi stipendiali" nel triennio 2011/2013.

Chi si aspettava chiarimenti definitivi sulle norme non può che rimanere deluso. Chi invece aveva delle minime certezze - es: non si potranno fare progressioni orizzontali nel triennio 2011/2013 e le progressioni di carriera (*ex verticali*) si potranno fare, ma solamente con effetto giuridico - esce dalla lettura della Circ. ancora più confuso.

Su alcuni altri punti decisivi - fondi a specifica destinazione ex art. 15 comma 1 lett. k del contratto - e conteggio dei dipendenti in servizio (tutti o solo quelli a Tempo Indeterminato?) nulla si dice.

La sensazione dopo una prima, ma non frettolosa, lettura è la seguente: quello della RGS è proprio un atto Circolare! Nel senso che alla fine della lettura sei esattamente al punto di partenza... nella terra di nessuno!

Ma vediamo - un po' più da vicino - cosa si dice:

**Art. 9, comma 1** = BLOCCO TRATTAMENTO INDIVIDUALE - la Circolare conferma - senza sorprese - ciò che già si era capito dalla norma di legge, dopo le modifiche ed integrazioni introdotte dalla legge di convenzione. Nel blocco del trattamento individuale non rientra il lavoro straordinario, e le eventuali maggiorazioni legate all'articolazione dell'orario (turni, lavoro festivo, ecc.). Parimenti non sono soggette a blocco le eventuali maggiorazioni dovute all'affidamento di ulteriori incarichi in relazione alla variazione delle competenze tra gli uffici; processi di riorganizzazione; mansioni superiori, ecc.

**Art. 9, comma 2/bis** = BLOCCO DEL FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO ED EVENTUALE DECURTAZIONE IN CASO DI DIMINUIZIONE DI PERSONALE - la Circolare ribadisce che il fondo degli anni 2011-2012 e 2013 non potrà - in ogni caso - superare la consistenza del fondo per l'anno 2010. Si specifica che per "*l'individuazione delle risorse oggetto occorre fare riferimento a quelle destinate al fondo per il finanziamento della contrattazione integrativa determinate sulla base della normativa contrattuale vigente del comparto di riferimento*". Per gli enti locali - personale NON dirigente - stiamo parlando delle risorse ex art. 15 del CCNL 01/04/1999. Il fondo per il lavoro straordinario (ex art. 14 CCNL 1999) evidentemente non è compreso.

RIDUZIONE DEL FONDO: qualora il personale in servizio diminuisca di numero il fondo va ridotto proporzionalmente. La Circolare - ed è una novità - propone una formula matematica. Questa: Si computa il numero dei dipendenti al 1° gennaio dell'anno di riferimento (es. 2011) e quello al 31 dicembre dello stesso anno. Si fa la media aritmetica e la si paragona a quella dell'anno 2010. Ci vuole un esempio, subito:

**ANNO 2010:** dipendenti in servizio al 1° gennaio = 30  
Dipendenti in servizio il 31 dicembre = 30  
Media =  $30 + 30 = 60 / 2 = 30$   
**FONDO 2010 (stabili + variabili) = €. 100.000,00 x 30 dip.**

**ANNO 2011:** dipendenti in servizio al 1° gennaio = 30  
Dipendenti in servizio il 31 dicembre = 29 (cessazione nel corso del 2011 non sostituita)  
Media =  $30 + 29 = 59/2 = 29,5$   
**FONDO 2011 (stabili + variabili) = €. 98.333,30 (decurtazione pari a 0,5 unità, cioè un sessantesimo del fondo 2010, in base all'esempio)**

Le riduzioni operate ai sensi del comma 2-bis non costituiscono economie accantonabili ai fini del loro utilizzo a decorrere dall'anno 2014.

La Circolare nulla dice su cosa accade nel fondo se – seguendo l'esempio qui sopra – l'ente procedesse alla sostituzione del dipendente cessato nel 2011 nel corso del 2012, come è ammesso negli enti NON soggetti al patto di stabilità. La consistenza del fondo potrà tornare a quella del 2010? Cioè a 100.000 euro per 30 dip. ? Nel silenzio della circolare noi riteniamo di sì. Purché non si superi il "tetto invalicabile" del 2010.

**PROGRESSIONI ORIZZONTALI:** Secondo la RGS negli enti sarà possibile programmare progressioni economiche all'interno delle aree professionali (negli enti locali sono **categorie**) per ciascuno degli anni 2011-2012-2013. I benefici economici delle progressioni potranno essere erogati solamente dal 1° gennaio 2014, senza effetto retroattivo e quindi senza arretrati di sorta. In pratica, si suggerisce di quantificare l'onere delle progressioni rendendo indisponibili le necessarie risorse stabili fino a tutto il 2013.

ALCUNE CONSIDERAZIONI SU QUEST'ULTIMA PARTE:

A modestissimo parere di questo Ufficio Unico, la Circolare travalica e deborda il contenuto letterale della norma di legge. Il D.Lgs. 150/2009 (decreto Brunetta) ha definito con precisione che cosa sono le "**progressioni economiche**" (art. 23), tenendole ben distinte e separate dalle "**progressioni di carriera**" (art. 24). Stesso principio era già previsto nel contratto del comparto regioni/autonomie locali del 31/03/1999 (si veda gli artt. 4 e 5), recante la Nuova Classificazione del personale del comparto. In queste norme di legge e di contratto la distinzione tra progressione ECONOMICA e progressione GIURIDICA è netta e non confondibile. Le progressioni economiche all'interno della categoria non hanno nulla di GIURIDICO come ha ribadito – anche di recente – l'ARAN, per esempio, col parere che trovate qui sotto.

RAL260 – Orientamenti Applicativi

**Qual è l'esatta distinzione fra il lavoratore che a seguito di progressione economica orizzontale è collocato nella posizione economica C2 rispetto a quello collocato in C1?**

La progressione economica dell'art.5 ha una valenza **esclusivamente economica** e si concretizza in una serie di posizioni economiche che il dipendente, sulla base dei criteri selettivi e meritocratici stabiliti e delle risultanze del sistema di valutazione adottato, può successivamente acquisire.

Ciò comporta che il lavoratore, nonostante l'acquisizione di tali incrementi retributivi, **continua a svolgere sempre le medesime mansioni del profilo posseduto e, quindi, non cambia la sua posizione giuridica** e il suo ruolo all'interno del modello di organizzazione del lavoro presente nell'ente. Neppure, si può ritenere che in tal modo possa acquisire una posizione di superiorità gerarchica nei confronti degli altri dipendenti collocati sempre nella categoria C, ma in posizione economica C1. Infatti, la differenza tra lavoratori collocati in C1 e quelli collocati in C2 **è esclusivamente di carattere economico.**

Ancora sulle progressioni economiche. Ancora un esempio.

Seguendo la Circolare, un ente, nel 2011, dispone progressioni orizzontali per €. 5.000,00. Non potrà erogare le somme, ma dovrà - testuale - "**quantificare l'onere delle progressioni rendendo indisponibili le necessarie risorse stabili fino a tutto il 2013**". Significa che queste somme – nel triennio - non si possono utilizzare? E' così? I dipendenti "scelti" per le progressioni non ne beneficiano. Gli altri dipendenti nemmeno. Ma così si decurta il fondo, visto che nel 2014 i destinatari delle progressioni non avranno un euro di arretrato. E i 15.000 euro "accantonati" (ma non spesi) nei fondi del triennio, che

fine fanno? Boh! Capite bene che il pasticcio è grosso. Così come grossa sarà (sarebbe) la responsabilità degli organi di revisione nell'attestare la copertura di una spesa che si realizza nel 2014, senza conoscere la consistenza delle risorse a quella data (pensate solo a cosa accadrebbe al fondo in quell'ente se il personale cessa e non viene sostituito).

Purtroppo la Circolare non dice nulla – e invece sarebbe stato molto utile - in merito all'inclusione o meno dei fondi derivanti da specifiche disposizione di legge (art. 15, lett. k: Progettazioni UTC, recupero ICI, Istat e sponsorizzazioni) dal blocco (comma 1) e dal taglio (comma 2-bis) del fondo.

**Art. 9, comma 4** = la Circolare chiarisce che la norma – di fatto - riguarda i soli comparti degli Enti Locali e della Sanità. Così come già alcune Sezioni regionali della Corte dei Conti, si prevede che le somme inserite nel fondo dell'anno 2009, relative all'applicazione dell'art. 4 del CCNL 31/07/2009 (solo quell'incremento e non altri tipo art. 15 commi 2 e 5), non potevano essere erogate dopo il 1° giugno 2010. Per coloro che l'avessero fatto si impone l'obbligo di recuperare le somme, anche se la Circolare non spiega né il come, né il quando. Viene, però ribadito che *“Resta comunque escluso, in quanto non previsto dalla norma, il recupero degli emolumenti allo stesso titolo eventualmente già corrisposti”*, cioè quelli erogati prima del 31 maggio 2010.

**Art. 9, comma 17** = l'indennità di vacanza contrattuale (unico aumento ammesso nel triennio) non va computata ai fini della determinazione delle tariffe del lavoro straordinario; indennità di turno; maggiorazione orario festivo, ecc.

**Art. 9, comma 21** = la RGS limita il blocco triennale previsto dal comma 21 alle sole procedure – eventualmente ancora in corso – relative alle **progressioni verticali**, ante decreto Brunetta (ce ne sarà una in corso in tutta Italia? Noi riteniamo di no!), mentre esclude dal blocco le **“progressioni di carriera”** previste, appunto, dagli artt. 24 e 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 150/09.

Sommessamente si ritiene che, anche su questo punto, la Circolare risulti in netto contrasto con il portato normativo.

#### **CONSIDERAZIONI FINALI:**

Non vorremmo essere “profeti di sventura” ma è molto probabile che alcune interpretazioni della RGS, contenute nella Circ. n. 12, siano presto smentite da pareri delle sezioni regionali della Corte dei conti. In particolare per le progressioni orizzontali; per la costituzione del fondo 2011 e seguenti; per il blocco sulle progressioni di carriera. Altre risposte (i famosi fondi della lett. k) le dovremo ancora attendere. Nel frattempo: buon lavoro a tutti!

Allegato: testo della Circolare.



**CIRCOLARE N. 12**

**MINISTERO**

**DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE**

**DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO  
ISPettorato GENERALE PER GLI ORDINAMENTI DEL  
PERSONALE E L'ANALISI DEI COSTI DEL LAVORO PUBBLICO  
UFFICIO IV - VII**

Roma, 15 APRILE 2011

Prot. N. 0035819

OGGETTO : Applicazione dell'art.9 D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, nella L. 30 luglio 2010, n.122, recante "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica".

Alla PRESIDENZA DEL  
CONSIGLIO DEI MINISTRI  
A tutti i MINISTERI  
Ai DIRETTORI DEGLI UFFICI  
CENTRALI DI BILANCIO PRESSO  
I MINISTERI  
Ai DIRETTORI DELLE  
RAGIONERIE TERRITORIALI  
DELLO STATO  
Ai PRESIDENTI DEGLI ENTI  
PUBBLICI NON ECONOMICI  
Ai PRESIDENTI DELLE  
ISTITUZIONI ED ENTI DI  
RICERCA E SPERIMENTAZIONE  
Ai RETTORI DELLE UNIVERSITA'  
DEGLI STUDI E DELLE  
ISTITUZIONI UNIVERSITARIE  
AI DIPARTIMENTO  
DELL'AMMINISTRAZIONE  
GENERALE DEL PERSONALE E  
DEI SERVIZI – DIREZIONE  
CENTRALE DEI SISTEMI  
INFORMATIVI E  
DELL'INNOVAZIONE

In relazione alle numerose richieste di chiarimenti in ordine all'applicazione dell'art. 9 del D.L. del 31.5.2010, n.78 convertito, con modificazioni, nella L. 30.7.2010, n. 122, pervenute anche nelle vie brevi, si forniscono, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, i seguenti indirizzi applicativi con riferimento alle singole disposizioni relative al contenimento dei trattamenti economici dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della P.A., come individuate dall'ISTAT, ai sensi dell'art. 1, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, laddove richiamate.

**1) Art.9, comma 1**

In ordine alla disposizione in esame, che prevede misure di contenimento del trattamento economico complessivo, ivi compreso quello accessorio dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, vengono chiesti chiarimenti sulla definizione di "*trattamento economico complessivo*" dei singoli dipendenti che, per gli anni 2011, 2012 e 2013, non deve superare "*il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010*". Al riguardo si rappresenta che per entrambe le espressioni, sulla base di una lettura sistematica dell'articolo in esame, vanno considerate, oltre al trattamento fondamentale (stipendio, tredicesima, IIS ove prevista, Ria ove spettante), le componenti del trattamento accessorio aventi carattere fisso e continuativo (indennità di amministrazione, retribuzione di posizione fissa e

variabile, indennità pensionabile , indennità operative , importo aggiuntivo pensionabile , ecc.) al netto degli eventi straordinari indicati nel presente comma, sui quali di seguito verranno fornite specifiche indicazioni. Infatti, le componenti variabili del trattamento accessorio vengono disciplinate dal comma 2-bis ove viene previsto un limite per ciascuno degli anni del triennio 2011-2013 che non incide sui trattamenti individuali dei singoli dipendenti, bensì sull'ammontare complessivo delle risorse per il trattamento economico accessorio. (Per le indicazioni applicative di tale disposizione si rinvia al successivo paragrafo 3).

Si rappresenta che il limite stabilito nel primo comma dell'articolo 9 ha una valenza di carattere generale e di cornice in relazione alle puntuali misure di contenimento contenute nel medesimo articolo, illustrate nei paragrafi successivi, finalizzate a garantire l'invarianza dei trattamenti retributivi nel triennio di riferimento. Tale invarianza dovrà riguardare anche il valore dei buoni pasto, la cui misura non potrà essere incrementata nel medesimo triennio anche in considerazione del fatto che, ai sensi dell'art. 51, comma 2 lett. C) del TUIR, i buoni pasto costituiscono redditi da lavoro dipendente per importi superiori a Euro 5,29.

L'espressione "trattamento economico ordinariamente spettante", che la norma riferisce all'anno 2010 e che costituisce il tetto non superabile per i trattamenti economici da corrispondere nel triennio successivo, va riferita a tutte le componenti del trattamento economico previste "in via ordinaria" nel loro ammontare teorico pieno, che i dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, percepirebbero in condizione di ordinarietà. Non vanno quindi considerati né in positivo né in negativo, ai fini della determinazione del tetto da prendere a riferimento, gli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva che possono ridurre o incrementare il "percepito" 2010.

In sostanza, se per gli eventi indicati nella norma in esame – in modo peraltro non esaustivo – (maternità, malattia ecc.) il dipendente dovesse subire riduzioni retributive nel corso del 2010, dette riduzioni saranno ininfluenti ai fini della determinazione del trattamento economico da corrispondere in ciascuno degli anni del triennio 2011-2013, in quanto la definizione del tetto 2010 è determinata come se tali riduzioni non fossero avvenute.

Vanno considerati alla stessa stregua delle assenze per maternità e malattia citate dalla norma, anche tutte quelle connesse agli istituti del congedo, dell'aspettativa, dei permessi non retribuiti ecc., a qualsiasi titolo riconosciuti.

Non vanno, inoltre, considerate nel tetto 2010 le somme corrisposte per missioni nazionali o all'estero, per lavoro straordinario o per maggiorazioni comunque legate all'articolazione dell'orario di lavoro (turnazioni); se analoghe prestazioni (missioni, straordinari, turnazioni ecc.) saranno svolte negli anni successivi al 2010, esse verranno retribuite negli importi dovuti, anche se superiori a quelli erogati nel 2010, trovando, peraltro, specifici limiti di crescita alla spesa consentita nell'ambito di altre disposizioni previste dalla medesima legge n.122/2010 (es.: per le missioni vedi art.6, comma 12; per l'accessorio variabile vedi art.9, comma 2-bis). Analoghe considerazioni valgono per gli emolumenti corrisposti per lo svolgimento di specifici incarichi e, pertanto, i relativi importi non sono da considerare nel tetto 2010. Se le stesse prestazioni verranno svolte anche negli anni successivi al 2010, andrà corrisposto il relativo trattamento fintanto che permane l'incarico.

Per quanto riguarda gli specifici incarichi conferiti nel triennio 2011-2013 (e che si indicano, in via esemplificativa, con riferimento ai diversi comparti: retribuzioni per posizioni organizzative, indennità di coordinamento e di responsabile di ufficio etc.), si ritiene che tali incarichi possano essere remunerati nel triennio 2011-2013 anche se non sussistenti nel 2010.

Analogamente, la preposizione ad un diverso ufficio dirigenziale (anche di livello generale) nel triennio 2011/2013 – cui sia collegata una diversa retribuzione fissa e/o variabile – può comportare il riconoscimento di un trattamento economico superiore a quello spettante nel 2010 fermi restando comunque i limiti stabiliti dall'ultimo periodo del comma 2 dell'art.9, che trova applicazione anche in

caso di incarichi dirigenziali conferiti ai sensi dell'art. 19, c. 6 del D. lgs. n. 165/2001 e secondo cui fino al 31.12.2013 "... i trattamenti economici complessivi spettanti ai titolari degli incarichi dirigenziali, anche di livello generale, non possono essere stabiliti in misura superiore a quella indicata nel contratto stipulato dal precedente titolare ovvero, in caso di rinnovo, dal medesimo titolare, ferma restando la riduzione prevista nel presente comma".

E' da evidenziare, inoltre, che il tetto fissato dall'articolo 9 comma 1 non opera in relazione alla variazione nella distribuzione delle competenze tra gli uffici che, in attuazione di processi di riorganizzazione previsti da disposizioni legislative e nel rigoroso rispetto di quanto previsto dal comma 2-bis, influisca sulla misura della retribuzione di posizione di parte variabile correlata a ciascun incarico dirigenziale.

Si precisa infine che, ai fini della corretta determinazione del trattamento "ordinariamente spettante" per l'anno 2010, non vanno considerati gli arretrati dovuti alla rideterminazione del trattamento economico relativi ad anni precedenti ma percepiti in tale anno, diversamente vanno considerati gli arretrati percepiti negli anni successivi ma di competenza dell'anno 2010.

Con l'occasione si fa presente che sono da considerare di competenza del 2010 gli effetti economici delle progressioni all'interno delle aree derivanti da accordi sindacali definiti nel corso del 2010, certificati dai competenti organi di controllo interno entro il 31 dicembre del medesimo anno, e che, in attuazione del dettato contrattuale, abbiano decorrenza dal 2010.

## 2) Art.9, comma 2

La norma prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2011 e fino al 31 dicembre 2013 i trattamenti economici complessivi dei dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, sono ridotti del 5% per la parte eccedente 90.000 euro annui lordi fino a 150.000 euro e del 10% per la parte eccedente 150.000 euro annui lordi; le suddette riduzioni non operano ai fini previdenziali.

Ai fini della corretta applicazione della norma si fa presente quanto segue:

- a) nel trattamento economico complessivo andranno ricomprese tutte le componenti del trattamento annuo lordo (fondamentali e accessorie, fisse e variabili) previste dagli ordinamenti di appartenenza. Non andranno ricomprese, invece, le indennità corrisposte ai responsabili degli uffici di diretta collaborazione dei Ministri di cui all'art.14, comma 2, del D.L.gs n.165/2001, in quanto oggetto di specifica riduzione del 10% ai sensi dello stesso comma 2;
- b) le ritenute previdenziali a carico del lavoratore e del datore di lavoro saranno applicate sul trattamento economico interamente spettante e cioè senza considerare le riduzioni introdotte dalla legge; lo stesso trattamento economico annuo lordo costituisce la base di calcolo anche per le riduzioni percentuali da applicare sulla parte eccedente gli importi stabiliti dalla norma;
- c) considerata la formulazione della norma, che sancisce l'obbligo di riduzione a carico dei "trattamenti economici complessivi dei singoli dipendenti ... previsti dai rispettivi ordinamenti .." ai fini della riduzione occorre fare riferimento al trattamento spettante in ragione d'anno.

La norma, riferendosi come già detto ai "trattamenti economici complessivi...previsti dai rispettivi ordinamenti", fa riferimento a un criterio di competenza, in base al quale andranno considerate, ai fini delle riduzioni in questione, anche le variazioni del trattamento economico intervenute in anni successivi rispetto all'anno di riferimento. Si ritiene, pertanto, che la data di elaborazione del CUD e di effettuazione dei conguagli relativi all'anno precedente non potrà essere considerata come momento conclusivo dell'attività inerente alle riduzioni in esame, senza tenere conto delle variazioni retributive che intervengano in periodi successivi. Infatti, una diversa soluzione improntata al criterio di cassa, pur

presentando taluni vantaggi da un punto di vista applicativo, potrebbe condurre a comportamenti elusivi della norma qualora si rinviassero ad anni successivi pagamenti dovuti nel triennio 2011-2013 nonché a potenziali contenziosi nell'ipotesi di rideterminazione di trattamenti economici e di corresponsione di arretrati riferiti ad anni precedenti al 2011 e corrisposti nel triennio in questione. Si precisa altresì che, ai fini dell'applicazione del presente comma, è da considerarsi di competenza dell'anno in cui viene erogato anche la parte di trattamento accessorio che, di norma, viene corrisposta nell'anno successivo rispetto a quello in cui sono effettuate le prestazioni. Tale è, ad esempio, il caso della retribuzione di risultato per il personale dirigenziale e degli analoghi emolumenti la cui corresponsione è subordinata alla verifica successiva del raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'anno precedente.

### 3) Art.9, comma 2-bis

Il comma 2-bis prevede 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'art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Per quanto riguarda l'individuazione delle risorse oggetto di tale disposizione, occorre fare riferimento a quelle destinate al fondo per il finanziamento della contrattazione integrativa determinate sulla base della normativa contrattuale vigente del comparto di riferimento, ferme restando le disposizioni legislative già previste in materia, ivi compreso l'art. 67 del D.L. n. 112/2008 convertito nella L. n. 133/2008.

Il fondo così costituito per ciascuno degli anni 2011-2012-2013, nel caso superi il valore del fondo determinato per l'anno 2010, va quindi ricondotto a tale importo.

Per quanto concerne la riduzione del fondo in proporzione al personale in servizio si ritiene che la stessa possa essere operata, per ciascuno degli anni 2011-2012-2013, sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio relativo all'anno 2010, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente, al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno. La variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale determinerà la misura della variazione da operarsi sul fondo. Con riferimento alla dirigenza, la riduzione va effettuata sul fondo al netto delle somme eventualmente da destinarsi alla remunerazione degli incarichi di reggenza degli uffici temporaneamente privi di titolare.

Rimangono escluse dalle suddette riduzioni le risorse derivanti da incarichi aggiuntivi (peraltro già sottoposti a specifiche misure limitative) e dai servizi resi dal personale in conto terzi, attesa la variabilità delle stesse e la correlazione al maggiore impegno richiesto al personale ed alle connesse responsabilità.

E' opportuno precisare che l'applicazione dell'art. 9, comma 2-bis, riguarda l'ammontare complessivo delle risorse per il trattamento accessorio nel cui ambito, in sede di utilizzo, le singole voci retributive variabili possono incrementarsi o diminuire in relazione alla definizione del contratto collettivo integrativo ovvero, con riferimento alle remunerazioni dei singoli dipendenti, anche tenendo conto delle prestazioni effettivamente svolte.

Si tratta, in sostanza, di un limite alla crescita diverso da quello stabilito dal comma 1 dello stesso art. 9, che riguarda il trattamento economico dei singoli dipendenti, con riferimento al trattamento fondamentale e alle componenti del trattamento accessorio fisse e continuative che, anche qualora poste a carico del fondo, siano determinate in misura fissa dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Si aggiunge che, in sede di utilizzo delle risorse per il trattamento accessorio per ciascuno degli anni 2011-2012-2013, qualora le amministrazioni intendano programmare – sia pure solo ai fini giuridici stante il blocco degli effetti economici disposto dal comma 21 dello stesso art.9 – progressioni economiche all'interno delle aree professionali, le stesse dovranno quantificare i relativi oneri finanziari rendendo indisponibili le necessarie risorse certe e stabili fino a tutto il 2013. Soltanto a decorrere dal 1° gennaio 2014 le progressioni potranno produrre anche gli effetti economici, beninteso senza il beneficio della retroattività.

Si precisa, inoltre, che le riduzioni operate ai sensi del comma 2-bis in questione non costituiscono economie accantonabili ai fini del loro utilizzo a decorrere dall'anno 2014.

Le amministrazioni nell'ambito del trattamento accessorio potranno utilizzare anche le risorse di cui all'art. 61, comma 17 del D.L. n.112/2008 convertito nella L. n.133/2008.

Le modifiche recate dal comma 2-bis comportano la revisione delle modalità di computo delle economie relative al personale cessato dall'anno 2010 e di quantificazione degli oneri per le assunzioni di personale in sede di programmazione dei fabbisogni e di autorizzazione a nuove assunzioni a decorrere dall'anno 2011. In sostanza, sia le economie da cessazione che gli oneri conseguenti alle assunzioni andranno determinati tenendo conto del trattamento economico complessivo, ivi compreso quello accessorio (per i dirigenti: retribuzione di posizione parte fissa e variabile e retribuzione di risultato). Su tali aspetti si rinvia a successive, apposite istruzioni.

#### 4) Art.9, comma 3

Viene prevista, a decorrere dalla data di entrata in vigore del d.l. 78/2010, la disapplicazione delle disposizioni normative e contrattuali che autorizzano la corresponsione a favore dei titolari di incarichi di livello dirigenziale generale di una quota dell'importo derivante dall'espletamento di incarichi aggiuntivi. In relazione al dettato normativo, ove viene fatto riferimento alla fase della corresponsione dei compensi quale momento rilevante ai fini della disapplicazione, ne consegue che a decorrere dal 31 maggio 2010 i predetti emolumenti non possono essere più erogati nei confronti del personale in questione ancorché riferiti ad incarichi svolti in precedenza.

#### 5) Art.9, comma 4

La norma pone il divieto di incrementi retributivi superiori al 3,2% per il rinnovo contrattuale 2008-2009 del personale delle pubbliche amministrazioni e di quello in regime di diritto pubblico. In caso di superamento di tale limite, le clausole difformi non possono trovare applicazione a decorrere dalla mensilità successiva (giugno) alla data di entrata in vigore del decreto legge con conseguente adeguamento dei trattamenti retributivi. In merito alla portata della norma, va anzitutto chiarito che il suddetto limite di crescita retributiva si riferisce esclusivamente ai benefici economici riconosciuti nell'ambito di procedure contrattuali o negoziali (ancorché relative a personale in regime di diritto pubblico), con esclusione, pertanto, di quelli attribuiti ai dipendenti pubblici il cui trattamento economico è disciplinato dalla legge: magistrati e avvocati dello Stato, professori e ricercatori universitari, dirigenti e personale con trattamento dirigenziale del comparto Sicurezza-Difesa.

Di fatto, la norma trova applicazione solo nei confronti del personale non dirigente degli Enti locali e nei confronti di tutto il personale della Sanità i cui contratti collettivi nazionali di lavoro per il biennio 2008-2009, sottoscritti prima dell'entrata in vigore della norma in questione, prevedono l'utilizzo di risorse finanziarie aggiuntive al 3,2% da destinare al trattamento accessorio del personale dipendente.



La disposizione riguarda anche i contratti definiti a livello regionale dagli organismi a ciò deputati (esempio: ARERAN per il contratto collettivo regionale di lavoro del personale del comparto unico del Friuli Venezia Giulia).

Per tali comparti il citato articolo 9, comma 4, trova applicazione **solo in relazione agli emolumenti finanziati con le risorse aggiuntive individuate dalle suddette norme contrattuali**, di cui viene disposta l'inefficacia a decorrere dalla mensilità successiva alla data di entrata in vigore dello stesso decreto legge n. 78/2010.

Ciò, **con conseguente impossibilità**, a decorrere da tale data, **di erogare i predetti emolumenti anche con riferimento alle somme che, pur stanziati, non siano state ancora corrisposte**. Resta comunque escluso, in quanto non previsto dalla norma, il recupero degli emolumenti allo stesso titolo eventualmente già corrisposti.

In relazione a quanto precede, si deve altresì precisare che **la norma in esame non può comportare effetti riduttivi sui trattamenti retributivi diversi da quelli sopra indicati**, anche nel caso in cui l'applicazione delle restanti disposizioni contrattuali relative al biennio 2008/2009 dovesse comportare il riconoscimento, nei confronti di singoli dipendenti, di incrementi superiori al 3,2%.

Ciò in quanto trattasi di benefici comunque ricompresi, a livello di ciascun comparto ed area, nel limite della crescita complessiva del 3,2% previsto dalla norma stessa e calcolato, in fase di definizione dei medesimi ccnl, sulla retribuzione media di comparto/area.

#### **6) Art.9, comma 17**

La norma prevede il blocco delle procedure per i rinnovi contrattuali e negoziali per il triennio 2010-2012, fatta salva l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale.

**Al riguardo si precisa che tale indennità non va computata ai fini della determinazione delle tariffe orarie del compenso per lavoro straordinario, trattandosi di componente retributiva distinta ed autonoma rispetto allo stipendio tabellare e, come tale, non conglobabile nello stesso.**

#### **7) Art.9, comma 21**

La disposizione in esame prevede il blocco dei meccanismi di adeguamento retributivo nei confronti del personale non contrattualizzato di cui all'art.3 del D.L.vo n.165/2001 per il triennio 2011-2013, senza possibilità di successivi recuperi. Per lo stesso personale (escluso quello di cui alla legge n. 27/1981) e per il medesimo triennio la norma prevede, altresì, il blocco della progressione economica degli stipendi. In sostanza la norma dispone la non utilità degli anni 2011, 2012 e 2013 ai fini della maturazione delle classi e degli scatti di stipendio. Dovrà pertanto essere interrotta nei confronti di tutto il personale interessato la corresponsione degli automatismi stipendiali, la cui naturale data di maturazione subirà uno slittamento di tre anni a decorrere dal 1° gennaio 2011.

Inoltre la norma stabilisce che le progressioni di carriera comunque denominate del personale non contrattualizzato nonché le progressioni di carriera comunque denominate e i passaggi tra le aree del personale contrattualizzato disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 abbiano effetto, per i predetti anni, ai soli fini giuridici. Ad esempio, il computo ai fini giuridici rimane salvaguardato nel caso di progressione alla posizione superiore per la quale sia prescritta una determinata anzianità per un ulteriore avanzamento di qualifica/posizione, fermo restando che vanno comunque esclusi effetti economici anteriormente al 1° gennaio 2014.

Si precisa che l'espressione "*progressioni di carriera comunque denominate*", relativamente al personale contrattualizzato, è da intendersi riferita anche ai passaggi all'interno delle aree/categorie (fatto salvo quanto precisato al riguardo nella presente circolare con riferimento all'art. 2-bis ), mentre la limitazione degli effetti nei casi di passaggi tra le aree è circoscritta alle sole procedure, eventualmente ancora in corso, svolte anteriormente all'entrata in vigore dell'articolo 24 del decreto legislativo n. 150/2009 il quale ha equiparato i suddetti passaggi alle assunzioni ordinarie (fatta salva la riserva di posti) anche in termini procedurali oltre che di copertura finanziaria dell'onere conseguente.

Va, infine, precisato - in relazione a specifiche richieste di chiarimenti – che tra le progressioni di carriera comunque denominate non rientrano i meccanismi di progressione automatica dello stipendio di cui innanzi si è già detto, che riguardano l'incremento dello stipendio per classi ed aumenti biennali in relazione all'anzianità di servizio e che sono disciplinati dal secondo periodo del comma 21 (non utilità degli anni 2011-2012-2013).

Le progressioni di carriera comunque denominate, invece, comportano l'acquisizione di posizione/qualifica superiore mediante promozione e sono disciplinate dal terzo e quarto periodo del comma 21, in base ai quali gli effetti di tali avanzamenti, come già chiarito, sono da considerare ai fini esclusivamente giuridici.

#### **8) Art.9, comma 22**

La norma – che riguarda esclusivamente il personale di cui alla legge n.27/1981, ovvero il personale di magistratura – reca una diversa modalità di applicazione delle misure introdotte dal comma 21 per la generalità del personale ivi compreso quello in regime di diritto pubblico ex art.3 del D.L.vo n.165/2001. In concreto anche per il personale di magistratura, che gode di un meccanismo triennale di adeguamento di diritto delle retribuzioni, il legislatore stabilisce che per gli anni 2011, 2012 e 2013 non si dà luogo ad incrementi retributivi (acconti o conguaglio), che saranno ripristinati dal 2014 nelle misure appositamente stabilite dalla legge.

Nei confronti della categoria di personale in questione sono invece fatti salvi per il triennio in esame sia gli automatismi stipendiali (classi e scatti) sia gli effetti economici delle progressioni di carriera comunque denominate, il cui mantenimento, peraltro, è stato bilanciato con una riduzione, non operante ai fini previdenziali, della speciale indennità di cui fruisce la categoria, nella misura del 15, del 25 e del 32 per cento, rispettivamente, per gli anni 2011, 2012 e 2013.

#### **9) Art.9, comma 23**

L'art. 9, comma 23, primo periodo, stabilisce che per il personale docente, amministrativo, tecnico ed ausiliario (ATA) della Scuola gli anni 2010, 2011 e 2012 non sono utili ai fini della maturazione delle posizioni stipendiali e dei relativi incrementi economici previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti. Ferma restando la non utilità ai fini della maturazione delle posizioni stipendiali e dei relativi incrementi economici dell'intero triennio 2010/2012, si evidenzia comunque la possibilità di intervenire sugli effetti della norma in esame ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 8, comma 14, e all'art. 9, commi 1 e 23, ultimo periodo, del decreto legge in esame, come modificato in sede di conversione.

Si invitano le amministrazioni in indirizzo a portare a conoscenza dei dipendenti uffici che amministrano il personale il contenuto della presente circolare, informandone anche il personale stesso.

Il Ministro