

Numero 44
Settembre 2011



Gli
approfondimenti
di **Publika**

IL BLOCCO DELLA RETRIBUZIONE
DEL SINGOLO DIPENDENTE

A cura di

Gianluca Bertagna
e Maria Grazia Galgani

www.publika.it

Per ricevere questi approfondimenti gratuiti inviare una mail a info@publika.it

IL BLOCCO DELLA RETRIBUZIONE DEL SINGOLO DIPENDENTE

A cura di Gianluca Bertagna e Maria Grazia Galgani

Non affrontiamo volutamente le questioni collegate alla Manovra di Ferragosto. Fino alla legge di conversione ci sembra alquanto improbabile poter dire qualcosa di certo e duraturo. In questo approfondimento ci soffermiamo sull'art. 9 comma 1 del DI n. 78/2010 che sta dando filo da torcere agli uffici personale degli enti locali. Tra l'altro il DI n. 98/2011 prevede la possibilità di prolungare il blocco anche oltre il triennio 2011-2013.

Gianluca Bertagna

SOMMARIO

1. TABELLA RIASSUNTIVA DELLE NORME DI RIFERIMENTO	2
2. UN'ANALISI LETTERALE DELLA DISPOSIZIONE	3
3. L'OPINIONE DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO	4
4. UNA PROPOSTA PER CONTROLLARE IL RISPETTO DEL LIMITE	6
5. UNA PROPOSTA PER INFORMARE IL PERSONALE	7

1. TABELLA RIASSUNTIVA DELLE NORME DI RIFERIMENTO

Art.9, comma 1, legge 122/2010	
<p>1. Per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno, fermo in ogni caso quanto previsto dal comma 21, terzo e quarto periodo, per le progressioni di carriera comunque denominate, maternità, malattia, missioni svolte all'estero, effettiva presenza in servizio, fatto salvo quanto previsto dal comma 17, secondo periodo, e dall'articolo 8, comma 14.</p>	
	Art.9, comma 17, secondo periodo, legge 122/2010
	È fatta salva l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale nelle misure previste a decorrere dall'anno 2010 in applicazione dell'articolo 2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n. 203.
	Art.9, comma 21, terzo e quarto periodo, legge 122/2010

	Per il personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 e successive modificazioni le progressioni di carriera comunque denominate eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici. Per il personale contrattualizzato le progressioni di carriera comunque denominate ed i passaggi tra le aree eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici.
Art.8, comma 14, legge 122/2010	
Fermo quanto previsto dall'art. 9, le risorse di cui all' articolo 64, comma 9, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, sono comunque destinate, con le stesse modalità di cui al comma 9, secondo periodo, del citato articolo 64, al settore scolastico. La destinazione delle risorse previste dal presente comma è stabilita con decreto di natura non regolamentare del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.	

2. UN'ANALISI LETTERALE DELLA DISPOSIZIONE

Quella che segue sono considerazioni estremamente personali che scaturiscono da un'analisi prettamente letterale della disposizione.

Il trattamento economico complessivo è dato dal trattamento fondamentale e da quello accessorio (art.45 del decreto legislativo n.165/2001). Nello schema proposto ci occupiamo delle voci del trattamento economico riguardo le quali l'applicazione dell'art.9, comma 1, della legge n.122/2010 appare maggiormente critica.

ISTITUTO/COMPETENZA	INCLUSIONE NEL LIMITE DA NON SUPERARE	MOTIVAZIONI	
INCREMENTO ECONOMICO PER PROGRESSIONE ORIZZONTALE	SI, SE CON DECORRENZA ANNO 2011*	L'INCREMENTO RAGGIUNTO A VALERE PER IL 2010 È COMPRESO NEL TRATTAMENTO ORDINARIAMENTE SPETTANTE	VOCE FISSA E CONTINUATIVA (O ASSIMILIABILE)
INDENNITA' DI COMPARTO	SI, SE PRESENTE NEL 2010	È DA INCLUDERE NEL TRATTAMENTO ORDINARIAMENTE SPETTANTE	VOCE FISSA E CONTINUATIVA (O ASSIMILIABILE)
INDENNITÀ DI TURNO INDENNITÀ DI DISAGIO INDENNITÀ DI RISCHIO	SI, SE RICONOSCIUTA NEL 2010	È DA INCLUDERE NEL TRATTAMENTO ORDINARIAMENTE SPETTANTE	VOCE FISSA E CONTINUATIVA (O ASSIMILIABILE)
	NO, SE HA CAUSA IN UNA VARIAZIONE ORGANIZZATIVA O FUNZIONALE DISPOSTA DAL 2011	NON È DA INCLUDERE NEL TRATTAMENTO ORDINARIAMENTE SPETTANTE	

COMPENSI RESPONSABILITÀ <i>Articolo 17, comma 2, lett. i) e lett. e) del CCNL 1.4.1999)</i>	SI, SE RICONOSCIUTI NEL 2010	SONO DA INCLUDERE NEL TRATTAMENTO ORDINARIAMENTE SPETTANTE	VOCE FISSA E CONTINUATIVA (O ASSIMILIABILE)
	NO, SE HA CAUSA IN UNA VARIAZIONE ORGANIZZATIVA DISPOSTA DAL 2011	NON È DA INCLUDERE NEL TRATTAMENTO ORDINARIAMENTE SPETTANTE	
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	SI, SE RICONOSCIUTA NEL 2010	È DA INCLUDERE NEL TRATTAMENTO ORDINARIAMENTE SPETTANTE	VOCE FISSA E CONTINUATIVA (O ASSIMILIABILE)
	NO, SE HA CAUSA IN UNA VARIAZIONE ORGANIZZATIVA DISPOSTA DAL 2011	NON È DA INCLUDERE NEL TRATTAMENTO ORDINARIAMENTE SPETTANTE	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE (RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PRODUTTIVITÀ)	NO	NON È DA INCLUDERE NEL TRATTAMENTO ORDINARIAMENTE SPETTANTE	
ALTRI INCENTIVI <i>(Articolo 15, lett. k) del CCNL 1.4.1999)**</i>	NO	NON SONO DA INCLUDERE NEL TRATTAMENTO ORDINARIAMENTE SPETTANTE	
COMPENSI PER LAVORO STARORDINARIO	NO	NON SONO DA INCLUDERE NEL TRATTAMENTO ORDINARIAMENTE SPETTANTE	

* non sembra ammissibile un riconoscimento ai soli effetti giuridici secondo l'art.9, comma 21, quarto periodo, della legge 122/2010, norma da ritenere correttamente riferito alle sole progressioni verticali

** si può pensare a compensi per recupero evasione ics, progettazione, condono edilizio e diritti di rogito, già esclusi dalla giurisprudenza della Corte dei Conti dalle spese di personale

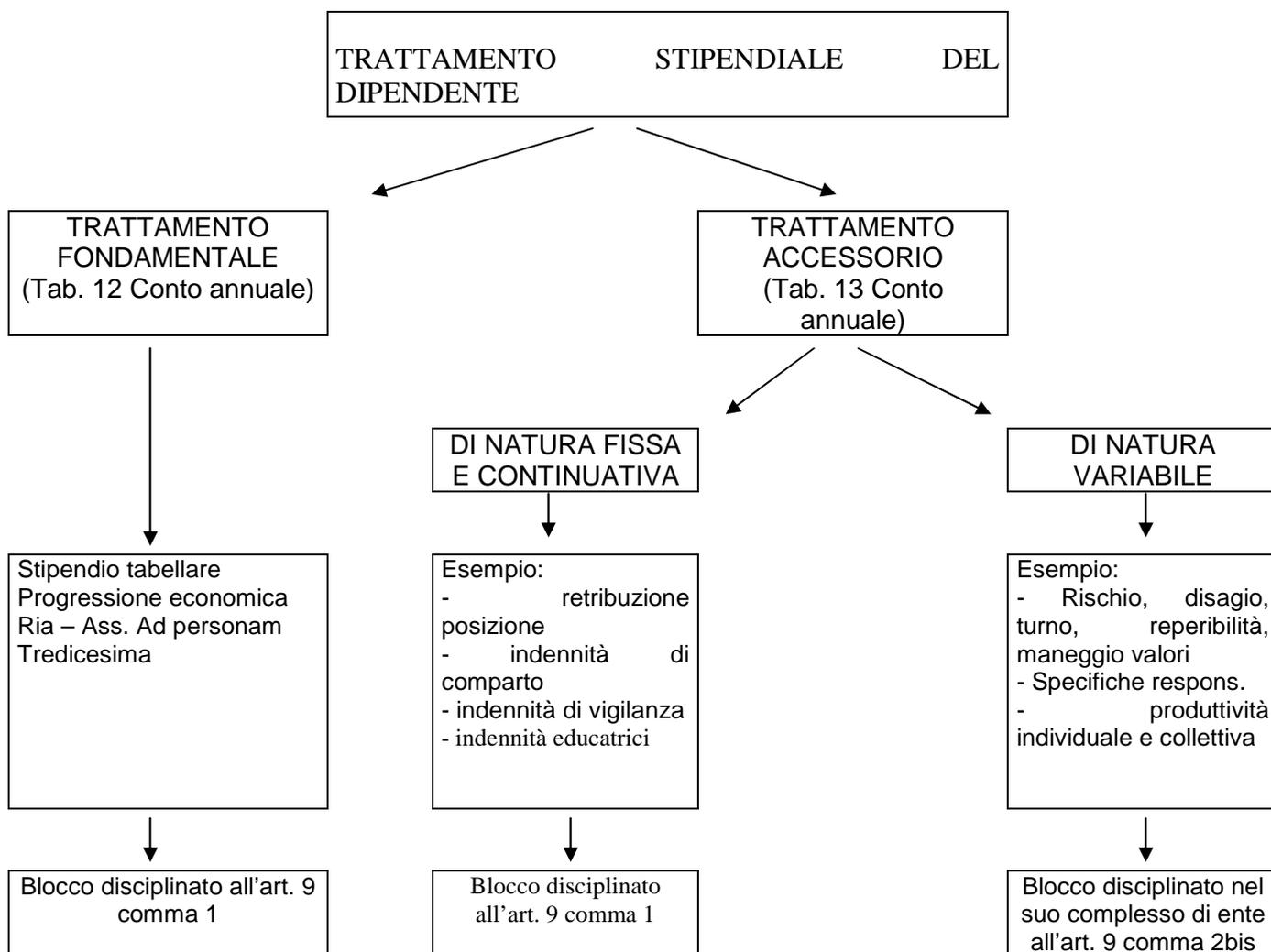
SONO DA CONSIDERARE NON COMPRESSE NEL LIMITE DA NON SUPERARE LE VOCI RETRIBUTIVE DI COMPETENZA DELL'ANNO 2010 EROGATE NEL 2011

3. L'OPINIONE DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO

Il comma 1 dell'articolo 9 della D.L. n. 78/2010 prevede che il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti non possa superare per un triennio il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010. Si tratta, probabilmente, della disposizione più discussa e di difficile applicazione dell'intera manovra estiva dello scorso anno. La RGS fornisce un'interpretazione che riesce a conciliare la stessa disposizione anche con il blocco del trattamento accessorio previsto al comma 2 bis. Ai fini, quindi, dell'applicazione del blocco stipendiale sul singolo dipendente, vanno considerate oltre al trattamento fondamentale le componenti del trattamento accessorio aventi carattere fisso e continuativo al netto delle voci di eccezione previste dalla norma stessa. Diversamente, le componenti variabili del trattamento accessorio vengono disciplinate dal comma 2 bis nel quale viene previsto il congelamento del trattamento accessorio complessivo a livello di ente.

L'analisi, pur discostandosi lievemente da una lettura strettamente letterale della norma, sembra convincere e in ogni caso fa superare l'impasse che si era creata sulla possibilità o meno di riconoscere maggiori trattamenti necessari a quei dipendenti che avessero avuto nel triennio 2011-2013 maggiori prestazioni di performance rispetto al 2010.

Lo schema che segue riassume quindi l'interpretazione della Ragioneria Generale dello Stato. Curiosamente, anche se a livello molto generale, l'analisi sembra coincidere con la differenza tra la "quota A" e la "quota B" ai fini dei calcoli pensionistici.



La circolare precisa inoltre che il comma 1 rappresenta una norma di carattere generale e di cornice e che in tale ambito sono da ricomprendere nel blocco anche il valore dei buoni pasto la cui misura non potrà essere incrementata nel triennio di riferimento.

La disposizione, com'è noto, ha introdotto alcune eccezioni al congelamento stipendiale. La più interessante è quella che si riferisce all'effettiva presenza in servizio. Non a caso la circolare si sofferma nel dettaglio su tale situazione e viene precisato che qualora 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.

Come era facile pensare sono state equiparate alle assenze per maternità e malattia, citate dalla norma stessa come eccezioni, anche tutte quelle connesse agli istituti del congedo, dall'aspettativa, dei permessi non retribuiti a qualsiasi titolo riconosciute.

La circolare precisa inoltre che non vanno considerate nel tetto 2010 le somme relative a missioni nazionali e all'estero, quelle relative al lavoro straordinario, alle maggiorazioni legate all'articolazione dell'orario di lavoro, quali ad esempio l'indennità di turno. Negli anni del blocco si potranno pertanto retribuire anche in un importo superiore rispetto all'anno 2010 per analoghe prestazioni.

Un'ulteriore eccezione al blocco stipendiale è costituito dallo svolgimento di funzioni diverse in corso d'anno. La RGS ritiene quindi che gli incarichi attribuiti nel triennio 2011-2013 possono essere remunerati anche se non sussistenti nel 2010. Gli esempi si riferiscono alle retribuzioni per posizioni organizzative, indennità di coordinamento e di responsabilità di ufficio. Nulla dice la circolare in merito alla possibilità di variare i reparti di tali retribuzioni rispetto al 2010. A parere di chi scrive è opportuno un atteggiamento di estrema prudenza, limitandosi la norma a specificare che le eccezioni valgono solo in presenza di funzioni diverse.

L'ultima indicazione: nel concetto di "ordinariamente spettante" non vanno ovviamente considerati gli arretrati dovuti alla rideterminazione del trattamento economico relativi ad anni precedenti ma percepiti nell'anno 2010; vanno invece considerati nel monte della retribuzioni del 2010 gli arretrati percepiti negli anni successivi ma di competenza di quell'esercizio¹.

4. UNA PROPOSTA PER CONTROLLARE IL RISPETTO DEL LIMITE

1. Stabilire, con apposita determinazione, come deve essere inteso il "trattamento economico ordinariamente spettante per l'anno 2010" soggetto a limitazione, individuando le voci retributive da ricomprendervi e da escludervi;
2. in applicazione dell'atto così adottato, per ogni interessato
 - determinare l'importo del trattamento economico complessivo riferito al 2010;
 - definire il limite da non superare per il 2011, scorporando dall'importo complessivo le voci ad esso non soggette;
 - tenere presente gli effetti derivanti da maternità, malattia, missioni svolte all'estero, effettiva presenza in servizio
 - monitorare i pagamenti e bloccarli al raggiungimento del limite.

Dal tenore della norma, non sembra necessario agire su di una singola voce dell'aggregato soggetto (es. gli importi dell'indennità del 2011 non devono superare i corrispondenti importi dell'anno 2010).

¹ Questo commento è tratto in parte da Guida al Pubblico Impiego – Il Sole 24 Ore – N. 7/8 del 2011.

5. UNA PROPOSTA PER INFORMARE IL PERSONALE

AL PERSONALE DEL COMUNE
e, p.c. AL SEGRETARIO
GENERALE
AL SINDACO
LORO INDIRIZZI E-MAIL

OGGETTO: ART.9, COMMA 1, DELLA LEGGE 122/2010. LIMITI AL TRATTAMENTO ECONOMICO NEL TRIENNIO 2011-2013. INFORMAZIONI.

Come saprete, la manovra estiva dell'anno 2010 (decreto legge n.78/2010, convertito dalla legge n.122/2010) ha introdotto diverse norme che hanno la finalità di contenere la spesa pubblica. Una di queste, l'art.9, comma 1, riguarda da vicino il personale pubblico perché stabilisce che, per gli anni 2011, 2012 e 2013, il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, non potrà superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010.

Per l'esattezza, dal 2011, il nostro trattamento economico, fondamentale ed accessorio, non potrà essere più elevato dell'analogo trattamento di competenza dell'anno 2010. Non rilevano i tempi di erogazione.

La norma però contempla alcune eccezioni.

Avvalendoci delle più autorevoli fonti interpretative in materia, siamo giunti ad individuare quali voci retributive possono ritenersi escluse dal vincolo e quindi saranno attribuibili, ricorrendone le condizioni, anche in misura superiore al 2010.

Riteniamo che tali voci siano:

- i trattamenti di performance organizzativa ed individuale (retribuzione di risultato e produttività, incentivi derivanti da specifiche leggi (ici, progettazione, diritti di rogito, condono edilizio...);
- i compensi accessori dovuti per funzioni diverse in corso d'anno (nuove posizioni di responsabilità cui conseguono retribuzione di posizione o compensi per specifiche responsabilità non attribuiti nel 2010, l'inserimento in un servizio turnato, l'adibizione a mansioni disagiate o pericolose per la salute nuovi rispetto al 2010);
- le variazioni retributive in aumento conseguenti a eventi che incidono sulla prestazione lavorativa come i compensi per lavoro straordinario;
- l'indennità di vacanza contrattuale.

Troverete comunque più ampie informazioni nella determinazione di riferimento appositamente adottata, n. ___ del ___ 2011, trasmessa via e-mail insieme a questa nota circolare.

Il nostro Servizio comunicherà ad ognuno di voi, con le stesse modalità in uso per i cedolini stipendiali, l'importo del trattamento economico che non potrà essere superato.

Grazie dell'attenzione,

_____, il __. __. 2011

IL FUNZIONARIO

Se avete a disposizione pareri che Aran, Corte dei Conti, Funzione Pubblica o altri Istituti hanno rilasciato ai Vostri enti e ritenete che gli stessi si possano condividere con i colleghi potete inviarli a info@publika.it. Provvederemo ad inserirli nei nostri approfondimenti gratuiti. Grazie.