

Le misure restrittive che interessano i dipendenti pubblici

Stipendi congelati dal 2011 al 2013, mannaia sui contratti 2008-2009 che hanno superato il 3,2% di aumento, tagli del 5% e del 10% per i superstipendi di dirigenti e manager pubblici, blocco del primo rinnovo triennale nella storia del pubblico impiego, di carriere e progressioni. Questi alcuni dei punti chiave del pacchetto di misure riguardanti i dipendenti pubblici e che non hanno risparmiato nemmeno il personale non contrattualizzato, come magistrati, professori universitari e militari.

I tagli, senza precedenti, sono rivolti a un ampio alveo di enti; per intercettarli tutti si è fatto riferimento alle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione individuate dall'Istat a norma dell'art. 3, c. 1, L. 196/2009: in pratica, amministrazioni centrali, enti e istituzioni di ricerca, amministrazioni locali, enti nazionali di previdenza e assistenza.

In effetti, uno dei bersagli principali del Dl 31.5.2010, n. 78, prima risposta da 24 miliardi di euro alla grave crisi che sta colpendo i Paesi dell'Unione Europea, sono stati proprio i costi della pubblica amministrazione e in particolare stipendi e buonuscite dei dipendenti pubblici.

Stipendi bloccati al 2010

In primo luogo, la manovra all'art. 9, c. 1, prevede il congelamento degli stipendi al 2010; in pratica, il trattamento economico complessivo 2011, 2012 e 2013 dei singoli dipendenti, anche con qualifica dirigenziale e accessorio compreso, non potrà superare quanto in godimento nell'anno 2010. Dunque, tutto quello che si riuscirà a portare a casa quest'anno, per adeguamenti vari o progressioni di carriera potrà essere mantenuto fino al 2013; ma, dall'anno prossimo, nulla potrà più far crescere lo stipendio, a eccezione dell'indennità di vacanza contrattuale, fatta esplicitamente salva dalla manovra.

Evidentemente, la totale mancanza di risorse impedirà, di fatto, la concreta attuazione del sistema premiale, che avrebbe dovuto costituire uno dei cardini della riforma Brunetta, da attuarsi proprio a partire dalla contrattazione 2010-2012. "Grande freddo" sul fronte retributivo e blocco quasi totale del turn-over costituiranno, poi, la miscela esplosiva che rischierà di causare disfunzioni e disservizi nei settori fortemente operativi di certe amministrazioni pubbliche.

La disposizione in questione è destinata a ridurre non poco la flessibilità organizzativa delle amministrazioni; infatti, congelamento della retribuzione 2010 significa che tutto quello che ogni singolo dipendente avrà percepito alla fine di quest'anno costituirà il vincolo per i tre anni successivi.

Considerato che la retribuzione fondamentale (stipendio, integrativa speciale, progressione economica ed eventuale anzianità) non è comprimibile, la retribuzione accessoria erogata nel 2010 costituirà, a sua volta e per differenza, un limite rigido.

In altre parole, se per compensare, almeno in parte, la riduzione del turn-over al 20% (art. 9, c. 5), gli enti datori di lavoro chiederanno ai propri dipendenti di incrementare turni, reperibilità e straordinari, non lo potranno fare. Unica via d'uscita, oltre al volontariato, potrebbero essere i risposi compensativi, ma questo finirebbe per ridurre ulteriormente la copertura dei servizi. Considerato quanto previsto dall'art. 7, c. 5, Dlgs 165/2001, i pubblici dipendenti potrebbero legittimamente rifiutare le prestazioni accessorie.

Indennità di vacanza contrattuale

Vale la pena ricordare che la Ragioneria Generale dello Stato ha di recente definito le modalità di calcolo e gli importi dell'Ivc per i vari comparti contrattuali da corrispondere nell'anno 2010. Tale indennità, che questa volta, causa il mancato rinnovo del triennio 2010-12, avrà carattere definitivo e non provvisorio, si calcola prendendo a base lo stipendio minimo tabellare di qualifica vigente all'1.1.2010 e, da luglio 2010, è pari al 50% del tasso d'inflazione programmato. In sostanza, dato che il Tip 2010 è pari all' 1,5%, l'Ivc vale 0,75%, in pratica, nei vari comparti, circa 15 euro mensili lordi per il triennio. Infatti, il Dl 78/2010 (art. 9, cc. 17 e 18) ha cancellato le risorse già stanziare per l'Ivc 2012 realizzando, così, un risparmio di 307 milioni di euro rispetto alla legislazione vigente.

Verifica contratti biennio 2008-2009

Ma il vero risparmio non sta tanto nell'aver congelato la contrattazione futura, visto che le risorse non erano ancora

stanziare, quanto nell'aver toccato la contrattazione relativa al biennio 2008-09, fissando, per tutti i comparti, un tetto massimo di aumento pari al 3,2%, sia per le intese in corso e non ancora efficaci, sia per quelle già concluse e applicate. Tale valore, in effetti, era quello previsto in sede di contrattazione, da applicare al monte salari 2007 per definire l'aumento del successivo biennio, ma poi, per effetto di risorse aggiuntive, in taluni casi, si è andati ben oltre. Ora il Dl 78/2010 (art. 9, c. 4), senza passare per i tavoli della contrattazione, metterà sotto osservazione taluni comparti, come quello sanitario, alleggerendo le buste paga di chi sfiora, già dal mese di giugno, cioè quello successivo alla data di entrata in vigore del decreto, con l'unica eccezione dei Vigili del fuoco e del comparto difesa-sicurezza.

Blocco automatismi stipendiali, progressioni di carriera e passaggi tra aree (art. 9, c. 21, 22 e 23)

Altro consistente risparmio rispetto alla legislazione vigente viene dal blocco triennale degli automatismi stipendiali del personale in regime di diritto pubblico, come i magistrati, gli avvocati dello Stato, il personale delle Forze armate e della polizia, i diplomatici e i professori e ricercatori universitari. Vale la pena ricordare che per tali categorie, previste dall'art. 3, Dlgs 165/2001, la retribuzione è adeguata di diritto annualmente in ragione degli incrementi medi, calcolati dall'Istat, conseguiti nell'anno precedente, delle categorie di dipendenti pubblici contrattualizzati, sulle voci utilizzate per l'elaborazione degli indici delle retribuzioni contrattuali. L'adeguamento che dovrebbe, di norma, essere determinato, entro il 30 aprile di ogni anno, con Dpcm, per i prossimi tre salterà. Il meccanismo ripartirà dal 2014 senza recupero del progresso. Dunque, la progressione automatica per queste categorie avrà effetto ai soli fini giuridici. Analogamente, anche per il personale contrattualizzato, oneri senza onori visto che progressioni e passaggi di area varranno solo sul piano giuridico. In pratica, alle maggiori responsabilità derivanti dalla carriera non corrisponderà alcun miglioramento economico. Disposizione simile blocca, sempre per il triennio, la maturazione delle classi stipendiali del personale docente e non (Ata) del comparto della scuola.

Austerità anche per i superstipendi

Come accennato, il taglio colpisce ulteriormente gli stipendi di alcuni dirigenti e manager: in particolare, il Dl n. 78/2010 (art. 9, c. 2) fissa una riduzione del 5% e del 10%, rispettivamente, della quota compresa tra i 90.000 e i 150.000 euro annui lordi, e di quella che supera i 150.000 euro, con la precisazione che la riduzione non incide dal punto di vista previdenziale. Una disposizione che porterà a risparmiare, stando alla relazione tecnica, circa 87 milioni di euro nel triennio.

Può, invece, continuare indisturbata, la diffusa pratica del "lascia e raddoppia", pur nei limiti, anche di spesa, posti alle nuove assunzioni; trattasi dei nuovi rapporti di lavoro che le amministrazioni pubbliche instaurano con ex-dirigenti, propri o di altri enti, che già percepiscono una pensione maturata con 40 anni di contributi o per vecchiaia e che, a norma dell'art. 77, L. 448/1998, risulta interamente cumulabile con il reddito di lavoro dipendente.

Taglio di missioni e diarie

La cura dimagrante interessa anche altre voci che passano per la busta paga: in particolare, dal 2011, la spesa per le missioni, anche all'estero, non potrà superare il 50% di quella sostenuta nel 2009, a eccezione di Vigili del fuoco e Forze di Polizia (art. 6, c. 12, Dl n. 78/2010). Vincolo che costringerà a effettuare un'attenta valutazione delle missioni effettivamente necessarie e indispensabili rispetto a quelle "di piacere".

A decorrere dall'entrata in vigore del decreto, inoltre, non è più dovuta la diaria per le missioni all'estero prevista dall'art. 28, Dl 4.7.2006, n. 223 a favore del personale statale, civile e militare, dell'università e della scuola.

MANOVRA 2010: GLI EFFETTI DEL MANCATO RINNOVO DEL TRIENNIO 20102012							
Comparti contrattazione	Stipendio medio	Aumenti previsti		Ivc		Aumento mancato	
		2010	totale triennio	2010	totale triennio	2010	totale triennio
Agenzie fiscali	31.460	566	1.893	190	569	376	1.324
Enti pubblici non economici	34.048	613	2.048	184	551	429	1.497
Ministeri	27.342	492	1.645	191	573	301	1.072
Regioni enti locali	27.542	496	1.657	170	509	326	1.148
Sanità	28.975	522	1.743	183	549	339	1.194
Scuola	28.934	521	1.741	231	692	290	1.049
Università	26.512	477	1.595	207	621	270	974

[*] Fonte: Il Sole24 Ore 24.5.2010 - n. 141

INPDAP, INPS E INAIL	
Nuovo look per il mod. F24 enti pubblici	
Con provvedimento del direttore dell'Agenzia delle Entrate del 3.6.2010 è stata approvata l'estensione dell'utilizzo del modello F24 enti pubblici al versamento di contributi e premi dovuti a enti previdenziali (Inps e Inpdap) e assicurativi (Inail). La nuova edizione del modello, di cui sono state approvate anche le specifiche tecniche, parte dal 1° luglio 2010; tuttavia, per permettere agli enti pubblici di adeguarsi alle procedure, è previsto un periodo transitorio, fino al 30.9.2010, durante il quale si potranno ancora utilizzare le specifiche tecniche attualmente in vigore, esclusivamente per versare Irap, ritenute Irpef e relative addizionali.	
Contesto di riferimento	
Si ricorda che dall'1.1.2008 gli enti pubblici e le amministrazioni dello Stato sottoposti ai vincoli del sistema di tesoreria unica dello Stato si avvalgono, per il versamento dell'Irap, delle ritenute alla fonte operate per l'Irpef e delle relative addizionali comunali e regionali, di un nuovo sistema telematico basato sull'utilizzo del modello F24 EP.	
In considerazione dei notevoli vantaggi collegati all'utilizzo di tale sistema telematico di versamento, sia in termini di efficienza ed economicità per le amministrazioni statali che in termini di semplificazione degli adempimenti per gli enti pubblici interessati, l'art. 32-ter, DI 29.11.2008, n. 185, (convertito con L. n. 2/2009) ne ha previsto l'estensione, tra l'altro, anche al pagamento dei contributi assistenziali e previdenziali e dei premi assicurativi.	
In attuazione di tale disposizione, il Dm dell'economia e delle finanze del 12.3.2010, ha definito le modalità di utilizzo del modello F24 EP, per il versamento di contributi e premi dovuti agli enti previdenziali (Inps e Inpdap) e assicurativi (Inail).	
Sul sito dell'Agenzia delle Entrate (www.agenziaentrate.gov.it) è disponibile la versione aggiornata del software di compilazione e controllo.	

Dirigenti autonomie locali: gli aumenti del 3,2%

Siglata il 4 giugno 2010 l'intesa per i dirigenti dell'Area II relativa all'ultimo biennio contrattuale prima del grande freddo che congelerà le buste paga dei dipendenti pubblici per almeno 3 anni (vedi sopra).

L'intesa ridefinisce i tabellari con incrementi in 3 tranches a decorrere, rispettivamente, da gennaio e luglio 2008 e da gennaio 2009.

Arriveranno in busta paga 103,3 euro mensili lordi per 13 mensilità, corrispondenti all'aumento massimo fissato nel 3,2% dello stipendio tabellare. Infatti, tale limite invalicabile è stato ribadito anche dall'art. 9, c. 3, DI n. 78/2010 secondo il quale, da giugno 2010, deve scattare il recupero di quanto erogato in forza di contratti di lavoro che hanno sfiorato il 3,2%. Ritoccate anche la retribuzione di posizione che, dall'1.1.2009, è aumentata di Euro 611 e il risultato, a cui sono destinate risorse pari allo 0,73% del monte salari 2007.

GLI AUMENTI IN BUSTA PAGA			
Qualifica unica dirigenziale			
Trattamenti tabellari			
a)	Stipendio tabellare 1.1.2007	Ccnl 20062007	Euro 41.968,00
b)	Maturato economico annuo		Euro 4.058,32
c)=a)+b)	Totale 1.1.2007		Euro 46.026,32
d)	Incremento mensile da 1.1.2008	Art. 3, c. 1, Ccnl 20082009	Euro 15,74
e)	Incremento mensile da 1.7.08 (assorbe prec.te)	Art. 3, c. 1, Ccnl 20082009	Euro 26,24
f)	Incremento mensile lordo per 13 da 1.1.09 (assorbe prec.te)	Art. 3, c. 1, Ccnl 20082009	Euro 103,30

g)=f)*13	Incremento annuo lordo da 1.1.09		Euro 1.342,90
h)	Stipendio tabellare 1.1.2009	Art. 3, c. 2, Ccnl 20082009	Euro 43.310,90
i)	Maturato economico annuo	Art. 35, c. 1, lett. b), Ccnl 10.4.1996	Euro 4.058,32
l)=h)+i)	Totale da 1.1.2009		Euro 47.369,22
g)/a)	Incremento % biennio		3,20%

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO			
		Min.	Max
Retribuzione posizione fino a 1.1.2007	Ccnl 20062007	Euro 10.922,17	Euro 44.491,87
Incrementi da 1.1.2009	Art. 5, c. 1, Ccnl 20082009	Euro 611,00	Euro 611,00
Retribuzione posizione da 31.12.2009	Art. 5, c. 3, Ccnl 20082009	Euro 11.533,17	Euro 45.102,87
Incremento retribuzione risultato da 1.1.2009	Art. 5, c. 4, Ccnl 20082009	+ 0,73% monte salari dirigenti anno 2007 (Euro 40 medi)	

RINNOVO CCNL	
Dirigenti scolastici: siglata l'ipotesi 2006-2009	
Rinnovato il quadriennio 2006-2009 dei circa 10.000 dirigenti scolastici dell'Area V. Il trattamento economico vede un incremento dello stipendio tabellare, per il biennio 2006-2007 e 2008-2009, rispettivamente, di 141 e 103 euro mensili lordi, corrispondenti, in percentuale sul tabellare, al 4,58% e al 3,20%.	
Gli aumenti sono suddivisi in 3 tranches decorrenti, rispettivamente, dal 1° aprile, 1° luglio e 1° gennaio dell'anno successivo.	
Il trattamento economico accessorio prevede che una quota significativa delle risorse sia finalizzata alla retribuzione di risultato e che sia collegata al raggiungimento degli obiettivi connessi all'incarico dirigenziale.	

CCNL 2006-2009 DIRIGENZA SCOLASTICA							
		Primo biennio			Secondo biennio		
		da 1.4.2006	da 1.7.2006	da 1.1.2007	da 1.4.2008	da 1.7.2008	da 1.1.2009
	Incrementi mensili lordi x 13	15,74	10,50	115,15	15,74	10,50	77,06
	Incrementi annui lordi	204,62	136,50	1.496,90	204,62	136,50	1.001,78
	Incremento percentuale	0,51%	0,85%	4,58%	0,49%	0,81%	3,20%
a	Stipendio annuo tabellare (con 13")	22.981,09	23.117,59	24.614,49	24.819,11	24.955,61	25.957,39
b	Incremento annuo art. 40 Ccnl 1.3.02	8.984,37					
c	Conglobamento art. 42 Ccnl	1.105,22					
d	Indennità integrativa speciale	7.263,92					
a+b+c+d	Retribuzione base annua (con 13")	40.334,60	40.471,10	41.968,00	42.172,62	42.309,12	43.310,90

Vecchiaia: per le donne i 65 anni scattano dal 2012

Il nuovo monito Ue che ha richiesto all'Italia un'accelerazione dei tempi di allineamento dei requisiti per la vecchiaia di uomini e donne nel pubblico impiego, arrivando alla parità nel 2012 anziché nel 2018, è stato prontamente accolto dal Consiglio dei Ministri che, inserendo un emendamento nella manovra, ha introdotto i 65 anni già dal 2012 con uno scalone da 4 anni in un sol colpo.

L'art. [22-ter, Dl n. 78/2009](#) (convertito con legge n. 102/2009), aveva incrementato progressivamente da 60 a 65 anni, per le lavoratrici iscritte alle forme pensionistiche obbligatorie di base relative ai dipendenti pubblici, il requisito anagrafico per il trattamento di vecchiaia, anche per quello liquidato esclusivamente con il sistema contributivo. Dunque, le dipendenti pubbliche che hanno iniziato a lavorare con un'età superiore ai 29 anni, dovranno attendere i 65 anni per la pensione, a cui vanno aggiunti i 12 mesi della finestra mobile, come precisato dall'Inpdap nella nota 11.6.2010, n. 7627. La motivazione del differente trattamento all'interno della sfera del lavoro dipendente pubblico e privato, soprattutto dopo la privatizzazione del pubblico impiego, si trova nella sentenza 13.11.2008, C-46/07, della Corte di Giustizia Ce, secondo cui il regime Inpdap non sarebbe un regime legale come quello Inps, ma professionale; pertanto, l'assegno Inpdap non sarebbe una pensione, ma una retribuzione. E, dunque, in forza del principio delle pari opportunità, diversi requisiti tra donne e uomini, anche se a vantaggio delle prime (visto che potevano comunque decidere di fermarsi al lavoro fino a 65 anni), costituirebbero una discriminazione professionale tra i sessi da sanare e una violazione dei principi contenuti nelle direttive comunitarie. Ma, a ben guardare, la vera discriminazione sembrerebbe quella esistente tra pubblico e privato. La questione è, però, un'altra: tale differenza, presenta, infatti, degli evidenti aspetti di incongruità rispetto all'ordinamento pensionistico italiano che, nella sostanza, consente alle statali di aggirare con una certa facilità i nuovi e più stringenti requisiti semplicemente in base alla normativa esistente che consente il passaggio da un regime pensionistico all'altro.

La lavoratrice pubblica che cessa dal servizio a 60 anni, senza conseguire il diritto a pensione di vecchiaia per la quale dovrà gradualmente attendere i 65 anni, potrebbe, ai sensi della [legge 2.4.1958, n. 322](#), provvedere alla costituzione, per il corrispondente periodo di iscrizione all'Inpdap, della posizione assicurativa nell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (Ivs), chiedendo il versamento dei contributi determinati secondo le norme del regime Inps nel quale la lavoratrice può, invece, lasciare a 60 anni, senza aspettare i 65 previsti dalla [legge n. 102/2009](#) e successive modifiche ([Dl n. 78/2010](#)). Il medesimo risultato la nostra lavoratrice lo otterrebbe facendosi assumere alle dipendenze di un privato con iscrizione all'Inps, anche per un solo giorno e facendo la ricongiunzione da Inpdap a Inps.

Dunque, in mancanza di un intervento normativo *ad hoc* e, perdurando la differenza di requisiti nei due regimi, è facile prevedere, per il futuro, fenomeni migratori da Inpdap a Inps. E il fatto che la disparità di assegno pensionistico tra i due regimi, con il sistema misto e la progressiva introduzione del sistema contributivo, è destinata a ridursi gradualmente, farà sempre meno da ostacolo.