



DICHIARAZIONE A VERBALE DELLA UILPA-U.R.AFAM

Università di Tor Vergata

La UILPA-U.R.AFAM non ritiene di sottoscrivere l'accordo ritenendo che il CCNL vigente e il Decreto Legge 78/2010 convertito con la Legge 122/2010 non consentano di modificare la indennità di professionalità del personale appartenente alle categorie B, C e D così come non consenta di modificare la indennità di posizione del personale EP anche per gli importi superiori al minimo.

La legge 122/2010, che ha convertito con modifiche il Decreto legge 78/2010 (c.d. manovra d'estate), ha previsto all'art 9 comma 1 "Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico" - 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.



Per la prima volta il legislatore ha utilizzato, al fine di determinare il trattamento economico spettante ai dipendenti pubblici, la definizione di “*trattamento ordinariamente spettante*” .

Va evidenziato come molti Comparti di contrattazione, tra cui quello dell'Università, prevedano, nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, alcuni trattamenti economici accessori che hanno caratteristiche di fissità, ricorrenza e generalità.

A tal proposito, preliminarmente si ritiene opportuno fare un breve *excursus* della normativa pattizia del Comparto Università che ha ~~istituito~~ il trattamento accessorio mensile.

Il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del Comparto Università 27.1.2005 - Quadriennio normativo 2002/2005 - Biennio economico 2002/2003, ha previsto, all'art. 41 comma 4, una indennità accessoria mensile che gli Atenei avrebbero dovuto istituire ed erogare per dodici mensilità al fine di assorbire e sostituire ogni altro tipo di emolumento corrisposto con carattere di generalità.

Tale indennità, attinta dal Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale di cui all'art. 67 del CCNL 9/8/2000, al netto di quelle previste dal comma 1 lett. f, è stata concepita e attuata dalle parti contrattuali come un emolumento che, seppur accessorio rispetto a quello definito fondamentale, avrebbe comunque avuto i caratteri di fissità, ricorrenza, generalità come per l'appunto è la “indennità di professionalità” erogata ai dipendenti della Università di Tor Vergata.

I successivi Contratti Collettivi Nazionali hanno via via riconfermato e ampliato tale indennità rivestendola ancor più delle caratteristiche di fissità ed incrementandola, se già istituita, con le risorse esistenti aventi carattere di generalità, o, qualora non vi fossero preesistenti distribuzioni generalizzate, istituendola utilizzando le risorse appositamente destinate dal CCNL e non diversamente utilizzabili.



Già nel CCNL relativo al comparto del personale università per il biennio economico 2004/2005, al comma 2 dell'art. 5 si legge *"In sede di contrattazione integrativa, nell'ambito delle risorse di cui al comma 1, una quota parte pari allo 0,30% del monte salari dell'anno 2003, è destinata al finanziamento dell'istituto previsto dall'art. 41, comma 4, del CCNL 27 gennaio 2005"*.

Il medesimo CCNL, art. 10 – Normativa Vigente – comma 1, lettera E9 sostituisce *ab origine* l'ultima frase del comma 4, art. 41 del CCNL 27.1.2005 che così recita *"Tale emolumento riassorbe e sostituisce le eventuali indennità già corrisposte con carattere di generalità, e non è decurtabile se non in caso di sciopero"*.

Con questo intervento si è ulteriormente chiarito che l'indennità mensile ex art. 41 (indennità di professionalità come denominata a Tor Vergata), è scollegata da qualsiasi prestazione e riducibile solo in caso di assenza per sciopero, diventando così una ben definita voce stipendiale.

Parimenti il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Università per il quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007, all'art. 83 - struttura della retribuzione – prevede, tra le componenti del trattamento accessorio, anche l'indennità mensile in parola come voce specifica della retribuzione dandone per scontata l'esistenza.

Parimenti l'art. 88 del suddetto CCNL "utilizzo del fondo per le progressioni economiche e per la produttività" - stabilisce come *"2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui al precedente articolo sono utilizzate per: - omissis - f) indennità mensile. 3. L'indennità mensile di cui alla lettera f), istituita ai sensi dell'art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.05, rivalutata con le risorse previste dall'art. 5, comma 2, del CCNL 28.03.06, è ulteriormente incrementata con una quota parte delle risorse definite all'art. 87, comma 1, lett. c) del presente CCNL pari allo 0,2% del monte salari 2005. In sede di contrattazione integrativa saranno definiti i criteri e i valori di riparto"*.



Da quanto sopra si evince come non vi può essere alcun dubbio interpretativo sul fatto che la indennità in parola risponda alle caratteristiche di fissità, ricorrenza e generalità e pertanto vada a comporre il trattamento economico finale aggiungendosi a quello fondamentale.

Il legislatore, nello stabilire all'art. 9 della l. 122/2010 sopra richiamato, il limite del trattamento economico spettante ai dipendenti pubblici per il triennio 2011-2013 e coniando il nuovo termine "ordinariamente" spettante, ha voluto evidentemente specificare come la somma finale da corrispondere da parte delle Amministrazioni, non sia puramente composta dalla "paga base", ma debba essere considerata unitamente ad altre componenti del trattamento accessorio che abbiano le caratteristiche di ordinarietà e quindi di fissità, ricorrenza e generalità.

Tale principio è evidentemente estrapolabile dalla successiva specificazione delle esclusioni dal computo della retribuzione non superabile negli anni successivi al 2010 che il legislatore ha espressamente previsto con logica conseguenza che il trattamento economico spettante è quello di cui il dipendente ha beneficiato in modo ordinario.

Di tale avviso è anche la Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo per il Piemonte, che, con Delibera n. 51/2010/SRCPIE/PAR ha stabilito come *"Nel nuovo testo della norma, dunque, il limite al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici per il triennio 2011-2013 è dato dal "trattamento ordinariamente spettante", quello cui il beneficiario ha diritto nell'anno di riferimento. Il che, del resto, è conforme al principio, vigente in materia retributiva in mancanza di espressa deroga, della salvezza dei diritti quesiti -omissis - Concludendo, per stabilire il limite al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici per il triennio 2011-2013 dovrà farsi riferimento a quanto giuridicamente spettante, nei limiti di cui sopra, al dipendente pubblico come trattamento economico ordinario per l'anno 2010"*.



Infatti è di tutta evidenza come l'indennità mensile originariamente prevista dall'art. 41 del CCNL 2005, proprio in ragione del fatto che è stata ~~istituita~~ <sup>istituita</sup> con l'obbiettivo di riassorbire ogni indennità eventualmente corrisposte con carattere di generalità, sia stata concepita *ab origine* con l'intento di essere elemento costitutivo del trattamento economico ordinario tanto è vero che il Contratto in parola prevede espressamente come gli Atenei debbano istituirla demandando alla contrattazione integrativa esclusivamente la determinazione economica di partenza attraverso la ricognizione delle indennità già erogate con carattere di generalità in coordinamento con gli incrementi ed i limiti fissati dal Contratto stesso.

Per tale effetto la valenza di fissità della indennità professionale come anche la sua periodicità è intestabile direttamente al CCNL che, lo si ripete, prevede espressamente che la indennità debba essere corrisposta per dodici mensilità.

Per tutto quanto sopra esposto è legittimo ritenere che il legislatore, nel limitare gli incrementi del trattamento economico dei dipendenti pubblici a quello "ordinariamente" spettante abbia voluto intendere che le Amministrazioni debbano corrispondere, oltre al trattamento fondamentale, anche quello accessorio rispondente alle caratteristiche di "non straordinarietà" e, pertanto, debba essere necessariamente riconosciuta l'indennità di cui all'art. 41 CCNL 27.1.2005 - Quadriennio normativo 2002/2005 - Biennio economico 2002/2003, così come definita anche nei successivi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Questa organizzazione sindacale ritiene inoltre che la indennità professionale sia erogata, a far data dalla entrata in vigore del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, in forza della previsione del già citato comma, art. 9. La erogazione in forza di legge della indennità mensile esclude a parere dello scrivente la possibilità di modifiche sia da parte della contrattazione integrativa che da un qualsiasi atto autonomo dell'Amministrazione.



Si ritiene comunque che l'esplicito rinvio al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro formulato nei contratti individuali non consenta comunque di fare modifiche alla indennità di professionalità se non con la esplicita accettazione da parte del lavoratore.

La presentazione della domanda di partecipazione alla selezione per le progressioni orizzontali non può in alcun caso essere interpretata come implicita accettazione della ipotesi di modifica della indennità di posizione.

Ovviamente la non accettazione della modifica della indennità di professionalità non può costituire motivo di esclusione dalla selezione per le progressioni orizzontali poiché i requisiti per la partecipazione alle suddette progressioni sono definiti dal CCNL e non sono nella disponibilità della contrattazione integrativa ne tantomeno di autonomi atti dell'Amministrazione.

Si rammenta inoltre che l'indennità di posizione così come definita al c. 1 dell'art.76 del vigente CCNL *"assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità, compreso il compenso per il lavoro straordinario e con l'esclusione dell'indennità di ateneo, dell'indennità di rischio da radiazioni, e dei compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale"* trasformandola quindi in un emolumento accessorio ordinariamente erogato in analogia alla indennità di posizione dei dirigenti da cui è stata mutuata.

Il comma 2 del medesimo art. 76 recita *"Gli importi superiori al minimo di posizione sono attribuiti in corrispondenza dell'affidamento di incarichi correlati a particolari responsabilità gestionali ovvero di funzioni professionali richiedenti l'iscrizione ad albi professionali o comunque alta qualificazione o specializzazione. Ciascuna Amministrazione stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna tipologia di incarico previamente individuata"*.



Questa Organizzazione Sindacale ritiene quindi che in assenza di una modifica della "tipologia di incarico" non si possa procedere ad una modifica della indennità di posizione erogata al personale EP. Tantomeno è modificabile la indennità di posizione per effetto della acquisizione delle progressioni economiche orizzontali previste dal sistema di classificazione del personale.

Roma, 1/12/2010

UILPA-U.R.AFAM

Università di Tor Vergata

(Francesco Posca)

