



*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 APR. 2011

Prot. Nr. 0035819

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

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".

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

m



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

mu

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,

pm

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

mm



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.

M



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



M

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 stanziare, non siano state ancora corrisposte. Resta comunque escluso, in quanto non previsto dalla norma, il recupero degli emolumenti allo stesso titolo eventualmente già corrisposti.

m



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

M



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.

m



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.

m

IL MINISTRO

