

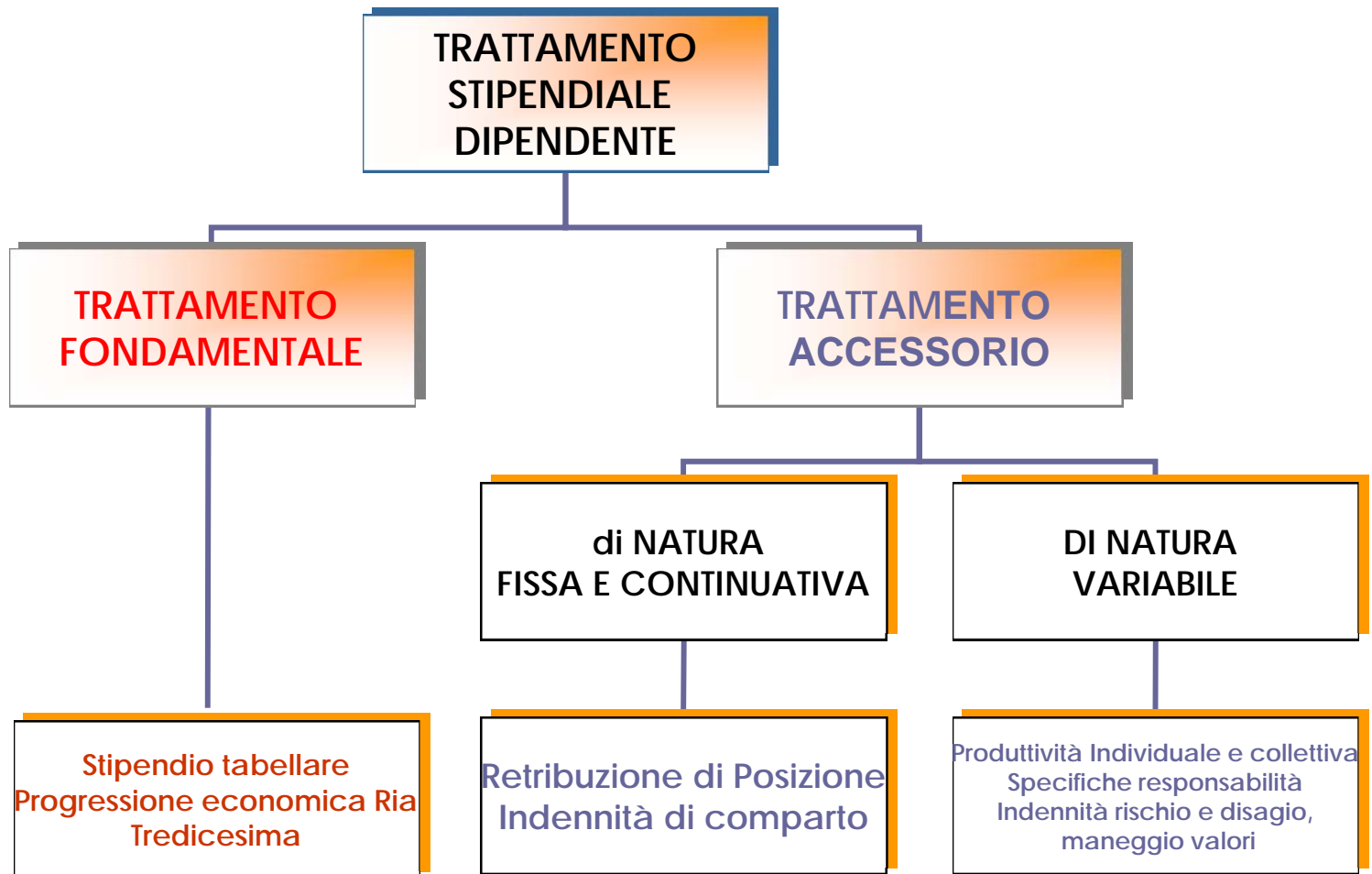


# La gestione amministrativo contabile del personale

## CAMERE DI COMMERCIO

*Bologna, Unione Regionale delle Camere di  
Commercio dell'Emilia Romagna  
Lunedì 13 febbraio 2012*

# LA STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE DOPO IL CCNL 31.07.2009





# LA STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE DOPO IL CCNL 31.07.2009

## TRATTAMENTO FONDAMENTALE:

- Stipendio tabellare
- Progressione economica orizzontale
- Retribuzione individuale di anzianità (ove acquisita)
- Retribuzione di posizione per i responsabili delle posizioni organizzative
- Indennità art. 37, comma 4, CCNL 6.7.1995
- Assegni personali continuativi non riassorbibili
- Assegno per differenziale IIS
- Maturato economico di garanzia nella progressione verticale
- Indennità di comparto (\*)



# LA STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE DOPO IL CCNL 31.07.2009

## TRATTAMENTO ACCESSORIO:

- *Compensi per lavoro straordinario*
- *Retribuzione di risultato per i responsabili delle posizioni organizzative*
- *Compensi per la produttività ed il miglioramento dei servizi*
- *Indennità di disagio, turno, rischio, reperibilità, maneggio valori*
- *Indennità per particolari responsabilità*
- *Compensi corrisposti per manifestazioni a premio*



## L. 122/2010 art. 9

- o **comma 1:** Il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, ivi compreso l'accessorio, non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010.
- o **comma 2:** a decorrere dal 1 gennaio 2011, e sino al 31 dicembre 2013, i trattamenti economici complessivi dei singoli dipendenti anche di qualifica dirigenziale, superiori a 90.000 euro lordi annui sono ridotti del 5% per la parte eccedente il predetto importo fino a 150.000 euro, nonché del 10% per cento per la parte eccedente 150.000 euro. I trattamenti economici complessivi spettanti ai titolari degli incarichi dirigenziali **non possono essere stabiliti in misura superiore di quella indicata nel contratto stipulato dal precedente titolare** ovvero, in caso di rinnovo, dal medesimo titolare, ferma restando la riduzione sopra richiamata.



## L. 122/2010 art. 9

**comma 2 bis:** 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 decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.



# Circolare RGS principi generali

- Il valore di riferimento per la determinazione del Fondo 2011 - 2014 sono le **RISORSE DESTINATE AL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PER L'ANNO 2010**
- FONDO RISORSE 2011- 2014 > FONDO RISORSE 2010  
**FONDO RISORSE 2011- 2014 = FONDO RISORSE 2010**



# Circolare RGS principi generali

- **Calcolo riduzione Fondo 2011 in proporzione alle cessazioni anno corrente**

n. dipendenti	01.01.2010	102	n. dipendenti	01.01.2011	98
n. dipendenti	31.12.2010	98	n. dipendenti	31.12.2011	96
<b>Media anno 2010</b>		100	<b>Media anno 2011</b>		97

**Differenza in valore assoluto** **3**

**Differenza in percentuale** **3%**





# STRAORDINARIO

## **Art. 2109 c.c.**

- Il lavoro straordinario è un prolungamento della prestazione lavorativa oltre l'orario normale di lavoro

## **D. Lgs. 66/2003**

- Stabilisce il limite individuale delle 250 ore salva diversa disciplina CCNL

## **CCNL REGIONI AUTONOMIE LOCALI**

- Limite massimo individuale 180 ore
- Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e non possono essere utilizzate come ordinario fattore di programmazione



# CRITERI FONDAMENTALI

- La liquidazione dei trattamenti di fine servizio, comunque denominati, presuppone, **in ogni caso**, **l'estinzione del rapporto di lavoro**;
- Non è possibile procedere alla liquidazione di un trattamento di fine servizio, comunque denominato, **in presenza di vicende modificative del rapporto di lavoro che non comportino la sua estinzione**: ne sono un esempio le progressioni verticali nel sistema di classificazione, i comandi, i distacchi o la mobilità volontaria o d'ufficio, vicende che si caratterizzano per la **continuità del rapporto di lavoro**;
- Il punto è stato efficacemente chiarito dall'Inpdap con circolare n.11 del 12.3.2001.



# CRITERI FONDAMENTALI

- o Se l'estinzione del rapporto di lavoro è condizione necessaria per la liquidazione dei trattamenti di fine servizio, essa **non è, tuttavia, condizione sempre sufficiente**: nella richiamata circolare n.11 del 12.3.2001, l'Inpdap, sulla base di principi già affermati dalla Corte di Cassazione (sentenza Sez. Lav. n.14632 del 28.12.1999), ha infatti sottolineato la necessità di un ulteriore presupposto, **la risoluzione del cosiddetto rapporto previdenziale** che *"...è autonomo rispetto al rapporto di lavoro e si instaura non tra il dipendente e l'Ente datore di lavoro, ma tra il dipendente e l'Istituto previdenziale, e continua anche nel caso in cui il lavoratore transiti senza soluzione di continuità ad altro ente iscritto allo stesso Istituto"*.



# CRITERI FONDAMENTALI

- l'estinzione del rapporto di lavoro, **da sola**, non consente di pagare il trattamento di fine servizio quando il dipendente, stipulando un nuovo contratto di lavoro con la stessa o con altra amministrazione, **rimane iscritto alla stessa gestione previdenziale**;
- **in tale ipotesi, per poter pagare il trattamento di fine servizio è necessario che, oltre alla risoluzione del rapporto di lavoro, vi sia anche soluzione di continuità tra il primo e il secondo servizio perché è solo così che si determina anche la risoluzione del rapporto previdenziale**;
- **detto requisito** (soluzione di continuità tra i servizi) non è invece necessario quando, dopo l'estinzione del primo rapporto di lavoro, il dipendente stipuli un nuovo contratto di lavoro che comporti **il mutamento della gestione previdenziale alla quale egli è iscritto ai fini del trattamento di fine servizio**: in tale ultima ipotesi, infatti, la risoluzione del rapporto previdenziale è automatica ed è senz'altro possibile procedere al pagamento del trattamento di fine servizio.



# L'INDENNITA' DI ANZIANITA'

- **FONTI:** Artt.77 e 85 del D.I. 12.7.1982.
- **DESTINATARI:** personale assunto con rapporto a tempo indeterminato **fino al 31.12.2000** ;
- **DISCIPLINA:** *“all’atto della cessazione dal servizio, al personale di ruolo camerale ... compete ... una indennità di **anzianità a carico dei bilanci camerali**, commisurata a tante mensilità dell’ultima retribuzione fruita, a titolo di stipendio, di tredicesima mensilità ed altri eventuali assegni pensionabili e quiescibili **per quanti sono gli anni di servizio prestati alle dipendenze delle Camere...**” (art.77 citato);*



# L'INDENNITA' DI ANZIANITA'

## RIFLESSIONI:

- o anche per il pagamento dell'indennità di anzianità è necessaria la "cessazione dal servizio" e quindi **l'estinzione del rapporto di lavoro;**
- o **l'indennità di anzianità è unica anche in caso di più passaggi, senza soluzione di continuità, all'interno del sistema camerale;**
- o per i dipendenti camerale, in relazione all'indennità di anzianità, **il cosiddetto rapporto previdenziale non è riconducibile in via esclusiva ad una singola Camera di Commercio ma al "sistema" camerale.**



## L'INDENNITA' DI ANZIANITA'

- o in caso di molteplicità di rapporti in ambito camerale, senza soluzione di continuità, come pure in caso di mobilità tra Camere di Commercio, **l'indennità deve essere pagata dall'ultima Camera**, ma con il concorso di tutti i bilanci camerali interessati (le altre Camere devono trasferire all'ultima le risorse necessarie);
- o ciascuna CCIAA concorre al suo finanziamento in misura pari all'importo maturato dal dipendente per gli anni servizio prestati presso di essa; naturalmente, poiché per il calcolo dell'indennità di anzianità si considera l'ultima retribuzione mensile corrisposta al dipendente, che può essere sensibilmente superiore a quella percepita presso la prima CCIAA o altre eventuali CCIAA che non sono in condizione di prevedere i futuri sviluppi di carriera del dipendente, sembra del tutto logico ritenere che la relativa differenza, per gli anni di servizio prestati presso altre CCIAA, sia a carico dell'ultima CCIAA.



# L'INDENNITA' DI ANZIANITA'

## RIFLESSIONI:

- o Quando si rende necessario il trasferimento delle risorse relative all'indennità di anzianità da una CCIAA all'altra, se il dipendente aveva ottenuto, dalla CCIAA di provenienza, l'anticipazione dell'80% dell'indennità di anzianità, il relativo importo dovrà essere scomputato dal totale delle risorse da trasferire alla CCIAA di destinazione; al tempo stesso, la CCIAA di provenienza dovrà provvedere alla cessione, in favore CCIAA di destinazione, del credito di cui è titolare nei confronti del dipendente ai sensi degli artt.1260 e ss. del codice civile.





## ASSUNZIONE A TERMINE EX ART.19, COMMA 6 D.LGS.165/2001

- Il personale in regime di TFS collocato in aspettativa senza assegni ai sensi dell'art.19, comma 6 del D.Lgs.165/2001 **non passa in regime di TFR**, per la semplice ragione che il suo rapporto di lavoro a tempo indeterminato **non si risolve** con il collocamento in aspettativa, **ma rimane in vita con tutte le sue caratteristiche, anche se risulta temporaneamente sospeso** per la durata dell'incarico dirigenziale conferito a sensi dello stesso articolo; quanto sopra vale anche per il personale in regime di indennità di anzianità e **trova espressa conferma nella circolare INPDAP n.11/2001**;
- Il dipendente matura il diritto al (solo) TFR in relazione al solo rapporto a termine di qualifica dirigenziale costituito ai sensi del citato art.19, comma 6 (**INPDAP circolare n.11/2001**), **da liquidare solo alla definitiva risoluzione del rapporto insieme al TFS** (relativo al rapporto a tempo indeterminato);



# NOVITA' LEGGE 122/2010

## ARTICOLO 12 COMMA 7

Dal 31 maggio 2010 il riconoscimento dell'indennità di buonuscita del Tfr e di ogni altra indennità equipollente (vedi Indennità di Anzianità) spettante a seguito di cessazione dall'impiego è effettuato:

- In un'unica soluzione annuale se l'ammontare complessivo lordo è pari o superiore a € 90.000;
- In due importi annuali se l'ammontare è superiore a € 90.000 ma inferiore a € 150.000;
- In tre rate annuali se l'importo complessivo è uguale o eccede i € 150.000 lordi.



# NOVITA' LEGGE 122/2010

## ARTICOLO 12 COMMA 10

Con effetto sulle anzianità contributive maturate a decorrere dall'1.1.2011, per i lavoratori delle pubbliche amministrazioni ... non assoggettati al TFR ... il computo dei trattamenti di fine servizio, comunque denominati, si effettua secondo le regole di cui all'art. 2120 c.c. con applicazione dell'aliquota del 6,91%.



## IL T.F.R

- **Fonti:** art.2 L.335/1995; art.2120 codice civile; CCNQ del 29.7.1999; DPCM 20/12/1999; DPCM 2/3/2001;
- **Destinatari:** personale assunto a tempo indeterminato dopo il 31.12.2000; personale assunto a termine dal 30.5.2000 (DPCM 1999).
- **Non si applica a** *“... tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato nella Pubblica Amministrazione entro il 31/12/2000, anche in caso di successivo passaggio - a qualsiasi titolo - da un Ente ad un altro purché tale passaggio avvenga **senza soluzione di continuità** e sempre con contratto a tempo indeterminato...”* (Inpdap circolare n.30 dell' 1.8.2002)



## IL T.F.R.

- **Attenzione:** *in realtà, quando si instauri un nuovo rapporto di lavoro, la soluzione di continuità, per il passaggio al TFR, sembrerebbe necessaria solo quando i due rapporti siano riconducibili alla stessa gestione previdenziale; in caso di rapporti riconducibili a diverse gestioni previdenziali il passaggio al TFR dovrebbe realizzarsi, invece, **anche quando non vi sia soluzione di continuità tra i servizi perché si interrompe il “rapporto previdenziale”** (v. circolare INPDAP n.11/2001).*



## IL T.F.R.

### Maturazione del diritto:

- o il diritto al TFR sorge solo in presenza di un periodo lavorativo nel mese superiore a 14 giorni, prestato senza soluzione di continuità; la frazione di mese superiore a 14 giorni si arrotonda a mese, quella pari o inferiore si trascura;
- o *"... il diritto al pagamento del TFR sorge alla risoluzione del contratto di lavoro, purché il dipendente non ne abbia sottoscritto un altro ... decorrente dal giorno immediatamente successivo alla scadenza del primo con un Ente **obbligato ad iscrivere i propri dipendenti all'INPDAP ai fini TFS o TFR. In tal caso** l'iscritto avrà diritto al pagamento al verificarsi della prima interruzione di almeno un giorno tra un contratto e l'altro ovvero all'atto della definitiva cessazione dal servizio"* (circolare Inpdap n.30/2002).