



# UNIVERSITÀ DI PISA

Progressione economica con requisiti al 31 dicembre 2016

(D.D. Prot. n. 55089 del 30 ottobre 2017)

Corso di formazione - Categoria EP

Aspetti organizzativi alla luce della vigente normativa sul pubblico impiego e sulle università e  
dello Statuto di Ateneo

1 dicembre 2017

**Attività extraistituzionali ed incompatibilità dei dipendenti pubblici**

**Il trattamento economico del dipendente pubblico**

*Luca Busico*

## Indice

<u>Parte I – Attività extraistituzionali ed incompatibilità dei dipendenti pubblici</u> .....	3
1. Le norme in materia di incompatibilità e la loro <i>ratio</i> ispiratrice .....	3
2. Le incompatibilità assolute .....	3
3. Gli incarichi autorizzabili .....	5
4. Gli incarichi sottratti ad autorizzazione .....	7
5. Deroghe soggettive al regime delle incompatibilità: il personale in <i>part-time</i> c.d. ridotto ed altre ipotesi .....	8
<u>Parte II – Il trattamento economico del dipendente pubblico</u> .....	10
1. I principi in materia .....	10
2. Il trattamento economico nel comparto Università .....	11
3. La retribuzione del personale di categoria EP .....	11
4. Le progressioni in carriera .....	12

## Parte I

### Attività extraistituzionali ed incompatibilità dei dipendenti pubblici

#### 1. Le norme in materia di incompatibilità e la loro *ratio* ispiratrice

Il rapporto di lavoro con le amministrazioni pubbliche è storicamente caratterizzato, a differenza di quello con l'impresa privata, dal regime delle incompatibilità, in base al quale al dipendente pubblico è preclusa la possibilità di svolgere determinate attività in costanza di rapporto di lavoro.

Il fondamento di tale divieto, che permane anche in un sistema "contrattualizzato", a rimarcare la peculiarità dell'impiego presso la pubblica amministrazione, si rinviene nel principio costituzionale di esclusività della prestazione lavorativa a favore del datore di lavoro pubblico, espresso dall'art. 98, co. 1 Cost., in forza del quale "*i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione*". La norma, da intendersi nel senso che i dipendenti pubblici non devono essere portatori di interessi partigiani alternativi o configgenti a quelli della pubblica amministrazione, è funzionale alla realizzazione dei principi di buon andamento ed imparzialità dell'amministrazione (art. 97 Cost.), che risulterebbero vanificati dall'espletamento da parte dei dipendenti medesimi di attività imprenditoriali caratterizzate da un nesso tra lavoro, rischio e profitto. Centri di interesse alternativi all'ufficio pubblico rivestito, implicanti attività caratterizzate da intensità, continuità e professionalità, potrebbero, infatti, turbare la regolarità del servizio o attenuare l'indipendenza del lavoratore e il prestigio della pubblica amministrazione.

Un simile obbligo di esclusività non è rinvenibile nell'impiego privato, per il quale il codice civile si limita a vietare esclusivamente attività extralavorative del dipendente che si pongano in concorrenza con l'attività del datore di lavoro (art. 2105 cod. civ.): solo in tale evenienza il lavoratore si espone a forme di responsabilità disciplinare (art. 2106 cod. civ.), mentre ogni altro "doppio lavoro" è compatibile.

La normativa di riferimento in materia è costituita dall'art. 53 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che richiama altre disposizioni precedenti, tra cui gli articoli 60-65 del d.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3 e l'art.1, commi 56-60 della l. 23 dicembre 1996, n. 662.

Le suddette disposizioni operano una tripartizione tra: 1) incompatibilità assolute; 2) attività autorizzabili; 3) attività sottratte all'autorizzazione.

#### 2. Le incompatibilità assolute

La normativa che disciplina le incompatibilità assolute è data dagli articoli 60-65 del d.P.R. n. 3 del 1957, richiamati dall'art. 53, co. 1 del d.lgs. n. 165/01.

In base all'art. 60 del d.P.R. n. 3 del 1957 ai dipendenti pubblici è precluso lo svolgimento di:

- 1) attività industriali;
- 2) attività commerciali;
- 3) attività professionali.

Benché non espressamente menzionata dalla legge, deve ritenersi incompatibile anche l'attività artigianale, in quanto l'art. 60 del d.P.R. n. 3 del 1957 mira ad assicurare alle amministrazioni in via esclusiva l'attività dei dipendenti, per cui è irrilevante se l'impresa sia artigiana secondo la definizione dell'art. 2083 cod. civ. o rientrante nella definizione dell'art. 2082 cod. civ., essendo anche l'impresa artigiana organizzata ai fini produttivi.

Non essendo citata neppure l'attività agricola, si è posto il problema della compatibilità dell'esercizio della stessa con lo status di impiegato pubblico. Sul punto si sono pronunciati il Dipartimento della Funzione pubblica (circolare 18 luglio 1997 n. 6) ed alcuni tribunali amministrativi regionali<sup>1</sup>, che hanno ritenuto possibile la partecipazione del dipendente pubblico in società agricole a conduzione familiare, purché l'impegno risulti modesto, non abituale o continuato.

Lo *status* di pubblico dipendente è, inoltre, incompatibile con l'assunzione di cariche gestionali in società costituite a fini di lucro (amministratore, consigliere, sindaco, liquidatore), mentre la mera titolarità di azioni con conseguente acquisizione dello status di socio è ovviamente compatibile. L'assunzione di cariche sociali in società cooperative è, invece, consentita ai dipendenti pubblici, stante la prevalente finalità mutualistica, quale che sia la natura e l'attività della cooperativa.

Ultimo genere di incompatibilità assoluta è la titolarità di un altro rapporto di lavoro dipendente, sia con un datore di lavoro privato, sia alle dipendenze di un'altra pubblica amministrazione.

Occorre ricordare che per i dipendenti contrattualizzati i contratti collettivi di vari comparti consentono di richiedere all'amministrazione di appartenenza l'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova nel caso di assunzione presso altra amministrazione a seguito di vittoria di concorso (art. 20, co. 11, del CCNL Università 2006-09).

L'inosservanza del divieto di cui all'art. 60 del d.P.R. n. 3 del 1957 comporta, sul piano procedurale, in base all'art. 63 del d.P.R. medesimo, una previa diffida datoriale volta a far cessare l'incompatibilità e, quindi, in caso di inottemperanza alla diffida, la decadenza dall'impiego, che, per la giurisprudenza della Corte di Cassazione<sup>2</sup>, non ha natura disciplinare. Ne consegue, secondo tale indirizzo, che la decadenza, nel caso di mancata rimozione della causa di incompatibilità con lo *status* del pubblico dipendente, è del tutto automatica: essa non è la conseguenza di un inadempimento,

---

<sup>1</sup> TAR Umbria, 9 febbraio 2000 n. 168; TAR Basilicata, 6 marzo 2003 n. 195.

<sup>2</sup> Cass., sez. lav., 19 gennaio 2006 n. 967; Cass., sez. lav., 12 ottobre 2012 n. 17437; Cass., sez. lav., 15 gennaio 2015 n. 617; Cass., sez. lav., 4 aprile 2017 n. 8722.

bensì scaturisce dalla perdita di quei requisiti di indipendenza e di totale disponibilità, che, se fossero mancati *ab origine*, avrebbero precluso la stessa costituzione del rapporto di lavoro.

Qualora, invece, il dipendente ottemperi alla diffida, cessando dalla situazione di incompatibilità, non scatta l'automatismo espulsivo predetto, ma restano, comunque, fermi i riflessi disciplinari della (temporanea) inosservanza del divieto, come si desume dal chiaro dettato dell'art. 63 del d.P.R. n. 3 del 1957, secondo il quale *“la circostanza che l'impiegato abbia obbedito alla diffida non preclude l'eventuale azione disciplinare”*.

### **3. Gli incarichi autorizzabili**

L'art. 53 del d.lgs. n. 165/01 regola anche le attività non vietate, ma sottoposte ad un regime autorizzatorio. In particolare il co. 7 del predetto art. 53 dispone che i dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza.

La *ratio* del regime autorizzatorio, quale ragionevole e motivata deroga alla regola dell'esclusività del rapporto di lavoro pubblico, va rinvenuta nella necessità-opportunità di consentire ai pubblici dipendenti occasionali incarichi retribuiti, quando non configurano delle stabili attività commerciali, industriali, professionali e non si pongono in contrasto con i compiti istituzionali dell'ente pubblico ove lavorano. Poiché è indefettibile una verifica in concreto sulle attività extralavorative non preponderanti che potrebbero non urtare con il divieto generale di espletamento, la legge ha attribuito tale riscontro alle amministrazioni datrici di lavoro, che hanno spesso adottato, assai opportunamente, regolamenti o circolari interne (e, come tali, autovincolanti) sulle attività autorizzabili o meno e sui parametri decisori in sede autorizzativa, al fine di rendere oggettive, imparziali e trasparenti le proprie scelte.

Ai fini del rilascio dell'autorizzazione l'amministrazione deve verificare la sussistenza di reali o potenziali conflitti di interesse.

Sul piano procedurale l'art. 53, co. 10, regola le modalità di richiesta e di rilascio dell'autorizzazione: la richiesta deve essere presentata all'amministrazione di appartenenza del dipendente dai soggetti pubblici o privati, che intendono conferire l'incarico, ma può, altresì, provvedere il dipendente interessato.

La richiesta, in forma scritta, deve contenere le generalità del richiedente, l'oggetto (non generico) e la durata dell'incarico, l'ente conferente, il compenso previsto (o prevedibile), la sede di espletamento dell'incarico.

L'amministrazione di appartenenza deve pronunciarsi motivatamente sulla richiesta di autorizzazione entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta stessa, o entro quarantacinque giorni se il dipendente

presta servizio presso amministrazione diversa da quella di appartenenza. In caso contrario scattano le ipotesi di silenzio-accoglimento per incarichi conferiti da pubbliche amministrazioni o di silenzio rigetto per incarichi conferiti da privati. Il meccanismo del silenzio per gli incarichi conferiti da altre amministrazioni, come tutte le ipotesi in cui il legislatore attribuisce al silenzio valore provvedimentale, suscita più di una perplessità, in quanto volto a favorire l'inerzia dell'amministrazione.

Questione molto discussa è quella del rilascio di autorizzazione postuma a sanatoria di incarichi già espletati. La giurisprudenza<sup>3</sup> ha condivisibilmente escluso tale possibilità, in quanto la normativa in materia depone nel senso della necessità di autorizzazione preventiva, indispensabile per la verifica della sussistenza di conflitti, anche potenziali, di interesse.

Assai rigoroso è il regime punitivo, sia per chi espleti l'incarico sia per chi lo conferisce, in caso di violazione della prescritta normativa autorizzatoria (art. 53, co. 7-9, del d.lgs. n. 165/01). Il co. 7 prevede che in caso di inosservanza del divieto, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente per essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti. La giurisprudenza<sup>4</sup>, dando un'interpretazione logico-sistematica della norma, ha sottolineato che il versamento del compenso da parte del soggetto erogante deve avvenire solo ove non sia stato ancora corrisposto al prestatore non autorizzato; qualora il compenso sia già stato versato a quest'ultimo, l'amministrazione dovrà necessariamente rivalersi sul dipendente. Tale previsione non ha valenza sanzionatoria, ma solo risarcitoria, come risulta evidentemente dall'inciso "*salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare*", nonché dal fatto che l'obbligo di versamento è imposto *in primis* all'erogante (ossia ad un soggetto estraneo al rapporto di lavoro) e, in difetto, al dipendente.

Nell'ipotesi di conferimento di incarico a pubblico dipendente l'amministrazione conferente, in base alla previsione dell'art. 53, co. 8, del d.lgs. n. 165/01, è onerata del controllo sulla sussistenza dell'autorizzazione.

---

<sup>3</sup> TAR Lombardia-Milano, sez. IV, 7 marzo 2013 n. 614; TAR Campania-Napoli, sez. II, 12 giugno 2015 n. 3191; C. conti, sez. giur. Lombardia, 20 marzo 2015 n. 42; C. conti, sez. giur. Veneto, 12 novembre 2015 n. 170; C. conti, sez. giur. Toscana, 13 aprile 2017 n. 79.

<sup>4</sup> TAR Veneto, sez. I, 11 novembre 2014 n. 1375; C. conti, sez. giur. Lombardia, 20 marzo 2015 n. 42; C. conti, sez. giur. Liguria, 28 luglio 2015 n. 54.

#### **4. Gli incarichi sottratti ad autorizzazione**

Dopo aver analizzato le attività soggette a previa autorizzazione, occorre vagliare le c.d. “attività liberalizzate”, sottratte a qualsiasi regime autorizzatorio e liberamente espletabili.

Si tratta o di attività di evidente modesta rilevanza (poco assorbenti fisicamente o mentalmente), ovvero quelle espressive di basilari diritti costituzionalmente rilevanti di qualsiasi soggetto (libertà di pensiero, diritto di critica, tutela delle opere di ingegno, etc.) e, dunque, anche del pubblico dipendente, e, come tali, non sottoponibili a regimi autorizzatori al pari delle attività gratuite.

Il referente normativo è dato dal pluricitato art. 53 del d.lgs. n. 165/01 che, al co. 6 (più volte oggetto di modifiche, da ultimo ad opera della legge 30 ottobre 2013, n. 125), sancisce che sono sottratti al regime autorizzatorio descritto nel paragrafo precedente i compensi derivanti:

- a) dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
- b) dalla utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
- c) dalla partecipazione a convegni e seminari;
- d) da incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;
- e) da incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo;
- f) da incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;
- g) da attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione nonché di docenza e ricerca scientifica.

L'elencazione predetta poneva dei problemi applicativi in ordine alla distinzione tra seminari e convegni (non soggetti ad autorizzazione) e docenze (soggette ad autorizzazione): per agevolare il superamento di tale ricorrente problema, una novella all'art. 53, co. 6 (art. 7-novies del d.l. 31 gennaio 2005, n. 7) ha ampliato le ipotesi liberalizzate, annoverando dapprima le attività “*di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione*” e poi liberalizzando anche le attività di “*docenza e di ricerca scientifica*”, svolgibili, in assenza di puntualizzazioni, anche a favore di soggetti privati conferenti, con partecipazione sia di soggetti pubblici che privati come discenti.

Per lo svolgimento delle attività elencate dall'art. 53, co. 6, il pubblico dipendente non è tenuto a richiedere alcuna autorizzazione, né, in assenza di previsione di legge in tal senso, a comunicare all'amministrazione l'avvenuto conferimento di tali incarichi, anche se alcuni enti, per mal celati retaggi inquisitori o per verificare l'esatta interpretazione delle vigenti norme o per asserite esigenze di riscontro su conflitti di interesse, sono soliti richiedere, con circolari interne, una comunicazione (destinata a mera presa d'atto) da parte del lavoratore. In ogni caso tale mancata comunicazione, a

differenza di quanto espressamente previsto dall'art. 53, co. 7, in caso di mancata autorizzazione, non potrà avere conseguenze sul piano disciplinare in assenza di un obbligo legislativo o contrattuale sul punto.

Per quanto concerne gli incarichi di consulente tecnico d'ufficio svolti da un dipendente pubblico per conto dell'autorità giudiziaria, il Ministero di Grazia e Giustizia (circolare 4 gennaio 1999) ha espressamente escluso la necessità dell'autorizzazione, in considerazione della peculiarità dell'incarico, in cui prevale il profilo del dovere verso l'autorità giudiziaria, nonché della necessità di tutelare l'indipendenza del magistrato attraverso la garanzia della libera scelta del proprio consulente, che risulterebbe compromessa laddove fosse subordinata ad un'autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza.

### **5. Deroghe soggettive al regime delle incompatibilità: il personale in *part-time* c.d. ridotto ed altre ipotesi**

Accanto a deroghe oggettive al regime delle incompatibilità per il pubblico dipendente l'attuale ordinamento (art. 1, co. 56-58-*bis*, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, richiamato dall'art. 53 del d.lgs. n. 165/01) prevede deroghe soggettive a favore del personale in *part-time* c.d. ridotto (vale a dire con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno).

L'art. 1, co. 56, della l. n. 662 del 1996, stabilisce che le disposizioni di cui all'art. 58, co. 1, del d.lgs. n. 29/93 (oggi art. 53 del d.lgs. n. 165/01), nonché le disposizioni di legge e di regolamento che vietano l'iscrizione in albi professionali non si applicano ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al 50 per cento di quella a tempo pieno.

In virtù di tali norme, ai soli lavoratori in *part-time* ridotto, è consentito lo svolgimento di altre attività di lavoro autonomo o subordinato e l'iscrizione ad albi professionali.

Per l'espletamento della professione forense è intervenuta la l. 25 novembre 2003, n. 339, che ha ripristinato per i lavoratori in *part-time* ridotto il divieto di iscrizione nell'albo degli avvocati. La Corte Costituzionale<sup>5</sup> ha discutibilmente ritenuto legittima la previsione, in quanto l'esercizio della professione forense presenta peculiarità evidenti rispetto alle altre professioni per le quali è richiesta l'iscrizione ad un albo (in particolare l'incompatibilità con incarichi retribuiti) e non è, pertanto, irragionevole la scelta del legislatore di non consentire l'esercizio di tale professione ai pubblici dipendenti con rapporto di lavoro *part-time*.

---

<sup>5</sup> C. cost., 21 novembre 2006, n. 390.



Ne consegue che il dipendente in *part-time* ridotto può iscriversi in qualsiasi albo professionale salvo quello degli avvocati.

Tale “liberalizzazione soggettiva” dei dipendenti in *part-time* ridotto incontra tuttavia dei limiti legali volti a prevenire conflitti di interesse fra amministrazione e dipendente, ad evitare forme di accaparramento privilegiato della clientela pubblica, nonché intralci alla funzionalità delle amministrazioni. In particolare, in base all’art. 1, co. 56-*bis*, della l. n. 662/96, i dipendenti pubblici iscritti ad albi professionali e che esercitino attività professionale:

- a) non possono essere destinatari di incarichi professionali conferiti dalle amministrazioni pubbliche;
- b) non possono assumere il patrocinio in controversie nelle quali sia parte una pubblica amministrazione.

In base all’art. 1, co. 58, della l. n. 662/96, non è, però, possibile per i dipendenti pubblici in *part-time* ridotto la costituzione di rapporto di lavoro subordinato con altra amministrazione pubblica.

Inoltre, occorre rammentare che l’art. 23-*bis* del d.lgs. n. 165/01 consente ai dirigenti delle pubbliche amministrazioni l’aspettativa senza assegni per lo svolgimento, in deroga ai divieti posti dall’art. 53, di attività presso strutture pubbliche o private.

Infine, un’altra importante deroga è stabilita dalla l. 4 novembre 2010, n. 183, il cui art. 18, co. 1, dispone che i dipendenti pubblici possono essere collocati in aspettativa, senza assegni e senza decorrenza dell’anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi, anche per avviare attività professionali e imprenditoriali. Il co. 2 precisa che nel suddetto periodo non si applicano le disposizioni in tema di incompatibilità di cui all’art. 53 del d.lgs. n. 165/01.

## **Parte II**

### **Il trattamento economico del dipendente pubblico**

#### **1. I principi in materia**

Il regime delle fonti di disciplina del rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni ha conosciuto altalenanti vicende dal 1992 ad oggi, passando attraverso quattro riforme, vale a dire la “prima privatizzazione” del biennio 1992-93, la “seconda privatizzazione” del biennio 1997-98, la cosiddetta “riforma Brunetta” del 2009 e la cosiddetta “riforma Madia” del triennio 2015-17.

La “prima privatizzazione”, iniziata col d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 attuativo della legge 23 ottobre 1992, n. 421, ha comportato un importante processo di delegificazione delle fonti di disciplina del rapporto di lavoro pubblico, caratterizzato dall’estensione tendenzialmente generalizzata delle norme sul rapporto di lavoro privato e dall’individuazione del contratto collettivo quale strumento cardine per superare il previgente regime pubblicistico. Tale processo di sottrazione della disciplina del rapporto di lavoro pubblico alla regolamentazione di tipo autoritativo e di affermazione del primato della contrattazione collettiva è stato ribadito ed implementato con la “seconda privatizzazione”, realizzata con i decreti legislativi 4 novembre 1997, n. 396, 31 marzo 1998, n. 80 e 29 ottobre 1998, n. 387, attuativi della legge 15 marzo 1997, n. 59 (nota come “Bassanini 1”).

Per espressa previsione legislativa la materia del trattamento economico dei dipendenti pubblici è riservata alla contrattazione collettiva: l’art. 45, co. 1 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 dispone, infatti, che il trattamento economico fondamentale e accessorio è definito dai contratti collettivi.

Il citato d.lgs. n. 165/01 fissa solo alcuni principi in materia, tra cui possiamo ricordare il principio di parità di trattamento ed il principio di onnicomprensività della retribuzione.

Per quanto concerne il primo, l’art. 45 co. 2 del d.lgs. n. 165/01 dispone che le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi.

Il principio di onnicomprensività della retribuzione, declinato in varie disposizioni del d.lgs. n. 165/01 (articoli 2, co. 3, 24, 45, co. 1 e 53, co. 2), comporta il divieto di corresponsione di indennità, proventi o compensi di qualsiasi tipo, aggiuntivi rispetto all’ordinario trattamento economico per lo svolgimento di attività riconducibili ai compiti istituzionali attribuiti. La Corte dei Conti ha più volte sottolineato che il principio di onnicomprensività della retribuzione si ricollega non tanto all’ufficio

in cui l'impiegato è momentaneamente incardinato, ma ai fini istituzionali dell'amministrazione di appartenenza<sup>6</sup>.

## **2. Il trattamento economico nel comparto Università**

Il trattamento economico del personale del comparto Università è disciplinato dagli articoli 83-92 del CCNL del comparto Università 2006-09.

L'art. 83, co. 1 regola la struttura della retribuzione e ne elenca le voci che compongono il trattamento fondamentale e il trattamento accessorio della stessa.

Il trattamento fondamentale è composto dalle seguenti voci: a) stipendio tabellare; b) posizioni economiche; c) eventuali assegni "ad personam"; d) retribuzione individuale di anzianità ove acquisita; e) equiparazione stipendiale prevista dall'art. 31 del DPR n. 761/79 esclusivamente per la parte utile in quota A del trattamento pensionistico.

Il trattamento accessorio è composto dalle seguenti voci: a) indennità d'Ateneo; b) indennità mensile; c) indennità di responsabilità; d) retribuzione di posizione e retribuzione di risultato del personale EP; e) posizioni organizzative; f) indennità e compensi retribuiti con il fondo d'Ateneo; g) compensi per prestazioni di lavoro straordinario; h) altre indennità previste da specifiche disposizioni di legge.

Nel trattamento economico non rientra il buono pasto, che, secondo la costante giurisprudenza, non costituisce elemento integrativo della retribuzione, ma un'agevolazione di carattere assistenziale<sup>7</sup>. Ciò trova conferma nella circostanza che nelle amministrazioni provviste di servizio mensa il buono pasto non viene erogato.

## **3. La retribuzione del personale di categoria EP**

L'art. 76 del CCNL 2006-09 disciplina la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato del personale di categoria EP.

L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di euro 3.099 ad un massimo di euro 12.912 annui lordi per tredici mensilità. L'importo minimo è riconosciuto a tutto il personale appartenente alla categoria EP; gli importi superiori al minimo sono attribuiti per l'affidamento di incarichi correlati a particolari responsabilità gestionali, o di funzioni professionali richiedenti l'iscrizione ad albi professionali, o comunque alta qualificazione o specializzazione.

---

<sup>6</sup> C. Conti, sez. II centr. app., 17 dicembre 2008 n. 447; C. Conti, sez. III centr. app., 9 novembre 2011 n. 751; C. Conti, sez. contr. Friuli, 17 aprile 2012 n. 30; C. Conti, sez. contr. Umbria, 24 novembre 2016 n. 113; C. Conti, sez. contr. Basilicata, 29 giugno 2017 n. 43.

<sup>7</sup> C. Conti, sez. contr. Friuli, 8 gennaio 2013 n. 1; C. Conti, sez. contr. Piemonte, 8 gennaio 2012 n. 14; Cass., sez. lav., 21 luglio 2008 n. 20087, 6 luglio 2015 n. 13841 e 14 luglio 2016 n. 14388.

Ogni Ateneo stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna tipologia di incarico previamente individuata. Scopo di tale voce retributiva è quello di conformare l'incarico, attribuendogli un valore economico secondo il peso dei compiti affidati e delle responsabilità che lo caratterizzano.

La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati realizzati in termini di efficienza e produttività a seguito di apposita procedura di valutazione. In base al co. 4 del citato art. 76, l'importo della retribuzione di risultato eventualmente spettante è compreso tra il 10 % e il 30% della retribuzione di posizione attribuita.

La retribuzione di posizione e di risultato assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

#### **4. Le progressioni in carriera**

Tra i principi in materia di trattamento economico dei dipendenti pubblici privatizzati vi è anche quello di abolizione di incrementi retributivi automatici.

I contratti collettivi del settore pubblico relativi al quadriennio 1998-2001 hanno introdotto il nuovo sistema delle "categorie" e delle "posizioni economiche" e previsto due tipi di progressione di carriera, quello orizzontale e quello verticale.

La progressione orizzontale, a carattere esclusivamente economico, si svolge all'interno di ogni area o categoria e comporta che a ciascuna posizione acquisita corrisponda un incremento del trattamento retributivo; la progressione verticale avviene, invece, tra le aree o categorie e comporta il passaggio da un'area o categoria alla posizione iniziale dell'area o categoria immediatamente superiore.

Per entrambe le progressioni i contratti collettivi hanno imposto l'espletamento di procedure selettive, a carattere più concorsuale nelle verticali e più ricognitivo dello stato di servizio nelle orizzontali, le cui concrete modalità sono demandate alla contrattazione integrativa.

Sulla materia è intervenuta la "riforma Brunetta" del 2009, che ha mantenuto in vita le progressioni orizzontali ed eliminato le progressioni verticali.