

In questo numero:

Trattamento economico

- 1** Il lavoro straordinario elettorale

- 12** Il trattamento di fine mandato del sindaco e del Presidente della Provincia

Trattamento economico

Il lavoro straordinario elettorale

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

La normativa sul lavoro straordinario trova una sua particolare disciplina nel caso lo stesso sia prestato in occasione delle consultazioni elettorali. E' necessario, altresì, distinguere se la tornata di elezioni riguarda il rinnovo degli organi politici dell'ente che corrisponde lo straordinario ovvero un'altra amministrazione, nel qual caso si riceverà il rimborso della relativa spesa. Da tali elementi discende una regolamentazione diversificata, a livello di possibilità di riconoscere lo straordinario ai dipendenti nonché per la sua incidenza rispetto ai limiti imposti dalle norme di legge e di contratto.

La legge di stabilità 2014 e la determina preventiva

Con la legge di stabilità 2014 (L. 27 dicembre 2013, n. 147) è stata modificata

la disciplina dell'autorizzazione preventiva del lavoro straordinario in occasione di consultazioni elettorali o referendarie. Con il comma 400 dell'art. 1, la predetta norma ha modificato l'art. 15 del Dl. n. 8 del 18 gennaio 1993, convertito nella L. n. 68/1993. In particolare:

- il limite medio mensile di spesa per persona passa da 50 a 40 ore;
- il tetto individuale mensile si riduce da 70 a 60 ore;
- il periodo nel quale è possibile prestare il lavoro straordinario elettorale viene ristretto all'arco temporale compreso fra il 55-esimo giorno antecedente la consultazione elettorale al 5° giorno successivo la medesima data. In precedenza si faceva riferimento al periodo decorrente dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e che si concludeva con il 30-esimo giorno successivo la consultazione elettorale;
- la delibera di autorizzazione allo straordinario, destinata ai dipendenti dell'ufficio elettorale nonché a quel personale che l'ente intende destinare, temporaneamente, a supporto del predetto ufficio, viene sostituita con una determina. Pur apprezzando lo spirito di semplificazione perseguito dalla norma, non si può non evidenziare che l'autorizzazione allo straordinario rientra fra gli atti che il dirigente assume con i poteri del privato datore di

lavoro. Anche la nuova disciplina avrebbe, quindi, potuto spingersi oltre la determina e prevedere una ordinaria disposizione di autorizzazione;

- il resoconto delle spese sostenute in occasione delle consultazioni elettorali con oneri a carico dello Stato deve essere inviato entro quattro mesi decorrenti dalla data delle votazioni. Il precedente termine era fissato in sei mesi. Nel caso di mancata rendicontazione entro i quattro mesi, l'amministrazione decade dal diritto al rimborso.

Relativamente alla determina di autorizzazione deve evidenziarsi che la stessa va assunta in via preventiva; condizione in assenza della quale scatta il divieto di corrispondere il compenso per lavoro straordinario. Considerato che il periodo nel quale è possibile prestare lavoro straordinario decorre dal 55-esimo giorno precedente la data delle consultazioni e che le elezioni sono state fissate per il 25 maggio, la determina doveva essere adottata entro il 31 marzo 2014. Nel caso in cui tale atto venga assunto dopo il 31 marzo, lo straordinario elettorale eventualmente prestato fino al perfezionamento della determina non può essere retribuito.

Come previsto nel suddetto art. 15 del Dl. n. 8/1993, l'atto deve specificare:

- a) i nominativi delle persone che, presumibilmente, saranno chiamate a prestare lavoro straordinario;
- b) il numero delle ore di lavoro straordinario che si prevede vengano prestate;
- c) le funzioni che sono da assolvere.

L'Aran, con il parere RAL_1637 del 10 febbraio 2014, ha precisato la portata autorizzatoria di detta determinazione. In particolare, ha sottolineato che, oltre al predetto atto, è necessario che il dirigente ovvero il responsabile del servizio, negli enti privi di dirigenza, decidano, assumendosi la relativa responsabilità, quando e per quante ore i dipendenti debbano prestare il lavoro straordinario elettorale in modo da garantire lo svolgimento più efficace ed efficiente delle operazioni. In altre parole, non deve essere il personale che determina quando effettuare il lavoro straordinario, magari privilegiando le esigenze personali o con lo scopo di esaurire tutto il budget a disposizione. D'altro canto, i dipendenti non possono esimersi dal prestare il lavoro straordinario, anche se richiesto nel giorno di riposo settimanale. Viene in considerazione, al riguardo, l'esercizio di un potere discrezionale del datore di lavoro, che non si può tradurre in una forma di libero arbitrio, ma che deve essere esercitato secondo le regole usuali di correttezza e buona fede e tenendo conto non solo degli interessi organizzativi dell'ufficio ma anche del sacrificio che viene richiesto al dipendente (come sopra detto si tratta del sacrificio del tempo libero, di quello relativo al bene della salute ecc., Cass. 19 febbraio 1992, n. 2073; Cass. 7 aprile 1982, n. 2161). Pertanto, ove il datore di lavoro eserciti correttamente il suo potere, attraverso una legittima richiesta di prestazioni di lavoro straordinario, secondo la giurisprudenza l'eventuale rifiuto del dipendente può assumere i connotati di una inadempienza contrattuale e come tale anche sanzionabile sul piano disciplinare (Cass. 19 febbraio 1992, n. 2073; Cass. 29 gennaio 1988, n. 782), dato che l'art. 2104 del Codice civile pone a carico del lavoratore il dovere di osservanza delle "disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende".

Il dirigente o il responsabile del servizio devono controllare che il personale assegnato adempia correttamente ai propri doveri, evitando abusi ed ogni forma di scorrettezza. Anche per questo motivo, non è sufficiente la determina iniziale, che si tradurrebbe, in pratica, in una forma generalizzata di autorizzazione allo straordinario, vietata dall'art. 38 del Ccnl 14 settembre 2000. Come detto, l'autorizzazione allo straordinario al singolo dipendente rientra negli atti che il dirigente assume con i poteri del privato datore di lavoro. Non è necessaria, dunque, un'ulteriore determina per autorizzare il singolo dipendente all'effettuazione di lavoro straordinario elettorale in una giornata ben individuata.

Di avviso contrario è il Dipartimento per gli affari interni e territoriali del Ministero dell'Interno. Con il parere espresso in data 14 novembre 2013, detto Ministero osserva come la previsione contenuta nell'art. 15 del Dl. n. 8/2013 sia più rigorosa del disposto dell'art. 38 del Ccnl 14 settembre 2000, in quanto richiede di "programmare nel tempo, per i profili organizzativi, anche relativi all'utilizzo delle risorse umane, e finanziari, le obbligatorie ed inderogabili procedure elettorali, disciplinate analiticamente da norme di legge". Per tale motivo, "una volta correttamente assolate le procedure di cui al richiamato art. 15 di deve ritenere rispettato anche il disposto dell'art. 38".

Il finanziamento

Il Ccnl del 14 settembre 2000 (art. 39, come integrato dall'art. 16, Ccnl 5 ottobre 2001, relativo al biennio economico 2000-2001), prende in considerazione alcune particolari ipotesi di lavoro straordinario: quello elettorale e quello per eventi straordinari e calamità naturali. Si tratta di prestazioni di lavoro straordinario che, proprio perché riconducibili ad eventi di natura particolare e speciale, giustificano modalità di finanziamento diverse da quelle previste in generale per il lavoro straordinario e sono assoggettate ad una specifica regolamentazione.

Già l'art. 14, comma 2, del Ccnl 1° aprile 1999 prevedeva che le risorse destinate al lavoro straordinario, in deroga alla disciplina generale (di carattere riduttivo) contenuta nel medesimo articolo 14, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge e finalizzate alla tutela di determinate attività, con particolare riferimento a quelle elettorali ed a quelle necessarie per fronteggiare eventi eccezionali.

L'art. 39 del Ccnl 14 settembre 2000 integra e chiarisce le disposizioni del predetto art. 14. Vengono introdotte regole derogatorie rispetto sia a quelle generali concernenti le risorse utilizzabili, sia a quelle riguardanti i massimali orari individuali (art. 14, comma 4, Ccnl 1° aprile 1999).

Infatti, dai limiti finanziari (risorse) e quantitativi (180 ore annue), ex art. 14 del Ccnl 1° aprile 1999, sono escluse le prestazioni straordinarie rese:

- in occasione di consultazioni elettorali o referendarie;
- per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili;
- per fronteggiare calamità naturali.

La prima ipotesi, che è quella che interessa in questa sede, viene collegata direttamente al reperimenti di risorse da parte di soggetti terzi. Nel parere Aran RAL_1560 del 28 ottobre 2013, si legge espressamente che "la speciale disciplina

contrattuale dello straordinario elettorale (art.14, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999; art.39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, come modificato dall'art.16 del CCNL del 5.10.2001), trova applicazione, per espressa previsione contrattuale, solo nei casi nei quali vi sia l'acquisizione delle specifiche risorse da parte di altre amministrazioni (solitamente il Ministero dell'Interno)."

Il riferimento del parere lo si deve rinvenire, in particolare, nell'art. 39, comma 2, del Ccnl 14 settembre 2000, dove è previsto che "Gli enti provvedono a calcolare ed acquisire le risorse finanziarie collegate allo straordinario per consultazioni elettorali o referendarie..."

Da questo discende direttamente che, ad esempio, in caso di rinnovo del Sindaco e del Consiglio Comunale, il fondo per lo straordinario non può essere incrementato ai sensi dell'art. 14, comma 2, del Ccnl 1° aprile 1999, in quanto i relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione comunale e non vengono rimborsati da soggetti terzi. Ne consegue che, nell'esempio sopra riportato, lo straordinario elettorale deve trovare il suo finanziamento nelle disponibilità ordinarie del relativo fondo (art. 14, comma 1, del Ccnl 1° aprile 1999). In tal senso si è espresso anche il Ministero dell'Interno, Dipartimento per gli affari interni e territoriali, con il parere 15700 del 28 marzo 2014. Sul punto, l'Anci, con nota in data 11 aprile 2014, ha chiesto all'Aran "un urgente approfondimento" in quanto la situazione desta forte preoccupazione, soprattutto nei piccoli comuni dove il fondo per lo straordinario ha importo esiguo. In un comunicato del 29 aprile 2014, l'Associazione dei comuni ha informato che "L'Aran, prendendo atto delle difficoltà rappresentate, e considerando la necessità di garantire il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali, ha affermato che nell'ipotesi di Comuni che abbiano già utilizzato in tutto o in parte, le risorse destinate al finanziamento del lavoro straordinario per il 2014, o nel caso di assoluta incapienza delle stesse, sarà possibile - sul presupposto delle suddette motivazioni - procedere eccezionalmente all'integrazione delle risorse in questione con risorse proprie, al fine di compensare le ore di lavoro straordinario che non trovino copertura nei fondi già stanziati o con riposi compensativi.

L'esercizio di questa facoltà dovrà comunque tenere conto del rispetto di tutti i vincoli in materia di finanza pubblica concernenti il patto di stabilità e gli strumenti di contenimento della spesa di personale, nel rispetto della capacità di spesa di ciascun ente".

Quindi, alle condizioni sopra specificate, è possibile procedere anche alla integrazione del fondo per far fronte allo straordinario elettorale in occasione delle consultazioni comunali.

Tutela del personale che presta lavoro straordinario elettorale

Al dipendente che, in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, sia chiamato a prestare lavoro straordinario, si applica la disciplina contenuta nell'art. 38 del Ccnl 14 settembre 2000 e che regola tale istituto in generale. Pertanto, deve essere riconosciuta una maggiorazione sulla retribuzione oraria, che si ottiene partendo dalla retribuzione mensile di cui all'art. 52, comma 2, lett. b), del medesimo Ccnl, come sostituito dall'art. 10 del Ccnl 9 maggio 2006, aumentandola del rateo di

tredicesima mensilità e dividendola per 156 (151,67 per i dipendenti per i quali l'orario settimanale è fissato in 35 ore). Tale maggiorazione è pari a:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

Disciplina speciale è prevista nel caso in cui il dipendente presti lavoro straordinario elettorale nel giorno del riposo settimanale (art. 39, comma 3 del Ccnl 14 settembre 2000, introdotto dall'art. 16, comma 1 del Ccnl 5 ottobre 2001). In tale ipotesi, ha diritto:

- a percepire il compenso per lavoro straordinario, per le ore di lavoro effettivamente prestate;
- ad un riposo compensativo quantitativamente corrispondente alle ore di lavoro effettivamente prestate; tale riposo è comunque di una giornata lavorativa, qualora le ore rese siano quantitativamente superiori a quelle corrispondenti alla durata convenzionale della giornata lavorativa ordinaria.

La norma ha l'evidente obiettivo di garantire al personale la fruizione del riposo settimanale, in coerenza con il principio generale sancito in materia dall'art. 36, della Costituzione e con le prescrizioni dell'art. 2109 del Codice civile.

L'espressione "(...) in occasione di consultazioni elettorali o referendarie (...)” deve essere riferita, secondo quanto afferma l'Aran (in risposta al quesito 900-38A3), al periodo intercorrente tra l'inizio e la fine delle operazioni elettorali (o referendarie) vere e proprie, corrispondente, in pratica, al periodo che va dall'insediamento del seggio (normalmente nella giornata del sabato) fino al suo scioglimento (che presuppone il completamento delle operazioni di scrutinio e dei successivi adempimenti). Pertanto, la speciale disciplina prevista dal citato art. 39, comma 3, è applicabile solo per le ore di straordinario effettuate nella giornata di riposo settimanale (di norma la domenica) cadente nel periodo intercorrente tra l'inizio e la fine delle operazioni elettorali o referendarie come sopra specificate. Non è espressamente previsto dalla normativa contrattuale un termine entro il quale il riposo compensativo deve essere usufruito. E' sufficiente, come indicato dall'Aran (parere RAL216), che tale riposo sia concordato con il dirigente, che autorizzerà l'assenza in relazione alle esigenze di servizio. Sottolinea l'Aran nello stesso parere che il riposo in questione riduce l'orario di servizio nella settimana nella quale viene usufruito.

Ancora l'Aran, nella risposta al quesito n. 900-38A2, prima citato, ha evidenziato che, se l'orario settimanale è articolato su cinque giorni, il sabato è qualificato come "giornata non lavorativa". L'Agenzia sottolinea, infine, che alle ore di straordinario effettuate nella giornata di riposo settimanale non cadente in tale periodo (e quindi non effettuate in occasione di consultazioni elettorali o referendarie) si applica, invece, la disciplina generale prevista dall'art. 24, comma 1, del Ccnl del 14/09/2000, come modificato dall'art. 14 del Ccnl del 05/10/2001, secondo il quale "(...) al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma

2, lett. b), con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo”.

Lavoro straordinario elettorale e posizioni organizzative

Al personale incaricato delle posizioni organizzative è riconosciuta la corresponsione di un compenso correlato al lavoro straordinario per consultazioni elettorali o referendarie (art. 39, comma 2, del Ccnl 14 settembre 2000). Pertanto, l'ente calcola i relativi oneri ed acquisisce le relative risorse, di norma a carico del Ministero dell'Interno. Questo presupposto (acquisizione delle risorse da enti terzi) rende inapplicabile la disposizione nel caso in cui le consultazioni abbiano luogo per il rinnovo degli organi di governo della stessa amministrazione. In altre parole, riprendendo l'esempio proposto al paragrafo 2, al titolare di posizione organizzativa non spetta il compenso per lavoro straordinario nel caso di elezione del Sindaco e del Consiglio Comunale, in quanto le risorse restano a carico del bilancio dell'ente. In tal senso si è espressa l'Aran, con il parere RAL_1559 del 28 ottobre 2013 e RAL_1624 del 4 novembre 2013. Alla regola generale fa eccezione la previsione del comma 3 dell'art. 39 del Ccnl 14 settembre 2000, dove si prevede che “Il personale che, in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, è chiamato a prestare lavoro straordinario nel giorno di riposo settimanale, in applicazione delle previsioni del presente articolo, oltre al relativo compenso, ha diritto anche a fruire di un riposo compensativo corrispondente alle ore prestate. Il riposo compensativo spettante è comunque di una giornata lavorativa ove le ore di lavoro straordinario effettivamente rese siano quantitativamente maggiori di quelle corrispondenti alla durata convenzionale della giornata lavorativa ordinaria. In tale particolare ipotesi non trova applicazione la disciplina dell'art.24, comma 1, del presente contratto. **La presente disciplina trova applicazione anche nei confronti del personale incaricato di posizioni organizzative**”. Quindi, in caso di lavoro straordinario prestato nel giorno di riposo settimanale, a tutto il personale, compreso i titolari di posizione organizzativa, spetta lo straordinario, oltre alla giornata di riposo compensativo. In assenza di riferimento alle modalità di reperimento delle risorse, l'eccezione è applicabile anche nel caso in cui gli oneri per le consultazioni restino a carico del bilancio dell'ente.

I compensi spettanti per il lavoro straordinario elettorale sono erogati a titolo di “retribuzione di risultato”, con esclusione del momento della valutazione, e si aggiungono al compenso eventualmente spettante, in via ordinaria, allo stesso titolo (art. 10, comma 3, del Ccnl 31 marzo 1999). In tal senso depone la formulazione del testo contrattuale dell'art. 39 del Ccnl 14 settembre 2000: “in coerenza con la disciplina della retribuzione di risultato”. Pertanto, entrambi i compensi dovrebbero essere corrisposti a conclusione dell'esercizio finanziario di riferimento e non nel mese successivo a quello della prestazione, come, di regola, avviene per il restante personale. Sempre l'art. 39, comma 2, del Ccnl 14 settembre 2000 prosegue stabilendo “in coerenza con la disciplina della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 dello stesso CCNL e, comunque, in aggiunta al relativo compenso”. L'inciso “in aggiunta” permette di corrispondere il compenso per lavoro straordinario, sommandolo alla retribuzione di risultato spettante a seguito del processo di

valutazione, anche nel caso in cui la somma dei due compensi superi il limite del 25% della retribuzione di posizione. Tale limite resta, in pratica, solo ed esclusivamente per la retribuzione di risultato vera e propria (Aran, pareri sopra citati).

A fronte della posizione interpretativa dell'Agenzia vi è da registrare una ferma presa di posizione da parte dell'Associazione Nazionale Ufficiali di Stato Civile e Anagrafe (ANUSCA), con la nota in data 26 marzo 2014, la quale, partendo dal tenore letterale della norma contrattuale, evidenzia come i pareri Aran siano privi di fondamento giuridico. Sostiene l'Associazione che non può essere "confuso" il piano di reperimento delle risorse necessarie per le consultazioni elettorali, le quali, giustamente, nel caso di elezioni comunali, restano a carico dell'ente, dall'argomento "compenso per lavoro aggiuntivo" spettante ai titolari di posizione organizzativa: il lavoro richiesto in sede di consultazioni, siano esse statali, europee, referendarie, regionali, provinciali o comunali, ha la stessa identica natura, comporta gli stessi adempimenti e si differenzia solo per i diversi sistemi di voto. Pertanto, risulta ingiustificata la posizione dell'Aran, che esclude il compenso in caso di elezioni comunali.

La clausola contrattuale, per il titolare di posizioni organizzative, non prende in considerazione né lo straordinario per eventi straordinari e imprevedibili né quello per calamità naturali, ai quali, quindi, non si estende la particolare disciplina derogatoria dettata per lo straordinario elettorale.

Tutela del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

Nel caso in cui, in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, sia richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario a personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, trova applicazione la specifica disciplina contenuta nel Ccnl del 5 ottobre 2001 (art. 16, c. 2, 3 e 4).

In generale, sia nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale che di quello verticale, ove il lavoro aggiuntivo o straordinario sia prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie nel giorno del riposo settimanale, il dipendente ha diritto al riposo compensativo (art. 39, comma 3, del Ccnl 14 settembre 2000, aggiunto dall'art. 16, comma 1, del Ccnl 5 ottobre 2001).

1) Tempo parziale orizzontale

Le clausole contrattuali stabiliscono che:

- la richiesta di lavoro "aggiuntivo" da parte del datore di lavoro pubblico deve avvenire nel rispetto delle condizioni di cui all'art. 6, comma 2, del Ccnl 14 settembre 2000 (limite massimo del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana e necessario consenso del dipendente);
- il dipendente ha diritto ad un compenso costituito da una maggiorazione percentuale della retribuzione globale di fatto, di cui all'art. 52, comma 2, lett. d), del Ccnl 14 settembre 2000, come sostituito dall'art. 10 del Ccnl 9 maggio 2006, nelle seguenti misure:

- a) 15%, nel caso di lavoro aggiuntivo diurno;
- b) 20%, nel caso di lavoro aggiuntivo prestato in giorno festivo o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- c) 25%, nel caso di lavoro aggiuntivo prestato in orario notturno-festivo;
 - nel caso di lavoro aggiuntivo in deroga al limite del tempo pieno o in misura eccedente al tetto quantitativo massimo derivante dall'applicazione dell'art. 6, comma 2, del Ccnl 14 settembre 2000, prima citato, le percentuali di incremento della retribuzione globale di fatto di cui al precedente n. 2, lett. a) b) e c), sono ridefinite nella misura unica del 50%.

2) Tempo parziale verticale

In base alla clausola contrattuale ed alla disciplina generale del rapporto a tempo parziale, in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, al dipendente titolare di tale tipologia di rapporto:

- possono essere richieste prestazioni di lavoro straordinario solo nei limiti quantitativi consentiti per tale tipologia di rapporto (art. 6, commi 2 e 5, del Ccnl 14 settembre 2000, come sostituito dall'art. 15, c. 2, del Ccnl 5 ottobre 2001). In tale ipotesi, viene sempre riconosciuta una maggiorazione del 15% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. b), aumentata del rateo di tredicesima;
- nel caso di deroga alla regola per cui il dipendente a tempo parziale può effettuare prestazioni lavorative straordinarie solo nelle giornate di effettiva attività lavorativa ovvero, sia in giornata lavorativa che non lavorativa, se sfora il tetto del 10% della durata dell'orario, ha diritto alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario nella misura corrispondente alla disciplina generale (art. 38, Ccnl14 settembre 2000).

Pertanto, il compenso per lavoro straordinario elettorale può così riassumersi:

Full time		Part-time orizzontale		Part-time verticale	
Maggiorazione: - 15% diurno - 30% notturno o festivo - 50% notturno e festivo retribuzione lett. b) art. 52 + rateo 13 [^]	Art. 38 Ccnl 14/09/2000	entro il 10% Maggiorazione - 15% diurno - 20% notturno o festivo - 25% notturno e festivo retribuzione lett. d) art. 52	Art. 6, c. 2, Ccnl 14/09/2000 Art. 16, c. 2, Ccnl 05/10/2001	entro il 10% <u>in giorno di prestazione lavorativa</u> Maggiorazione - 15% in ogni caso retribuzione lett. b) art. 52 + rateo 13 [^]	Art. 6, c. 2-5, Ccnl 14/09/2000
				entro il 10% <u>in giorno non lavorativo</u> Maggiorazione - 15% diurno - 30% notturno o festivo - 50% notturno e festivo retribuzione lett. b) art. 52 + rateo 13 [^]	Art. 6, c. 2-5, Ccnl 14/09/2000 Art. 16, c. 4, Ccnl 05/10/2001 (richiama art. 38 Ccnl 14/09/2000)
		oltre il 10% Maggiorazione: - 50% in ogni caso retribuzione lett. d) art. 52	Art. 16, c. 3, Ccnl 05/10/2001	oltre il 10% <u>in giorno sia lavorativo che non lavorativo</u> Maggiorazione - 15% diurno - 30% notturno o festivo - 50% notturno e festivo retribuzione lett. b) art. 52 + rateo 13 [^]	Art. 6, c. 2-5, Ccnl 14/09/2000 Art. 16, c. 4, Ccnl 05/10/2001 (richiama art. 38 Ccnl 14/09/2000)

Nota bene: il riferimento all'art. 52 deve intendersi al medesimo articolo del Ccnl 14 settembre 2000, così come modificato dall'art. 10 del Ccnl 9 maggio 2006

Il lavoro straordinario elettorale e i vincoli in materia di spesa di personale

In tema di rapporto fra compenso per lavoro straordinario elettorale e norme sul contenimento della spesa di personale, occorre distinguere se la disposizione di riferimento ha per oggetto la riduzione della spesa di personale ovvero il contenimento del trattamento accessorio.

1) Lo straordinario elettorale e la riduzione della spesa di personale

Relativamente all'incidenza dello straordinario elettorale nel calcolo della spesa di personale ai fini del rispetto del limite imposto dai commi 557 e 562 dell'art. 1 della L. 296/2006, vi è da registrare un costante orientamento da parte delle sezioni regionali della Corte dei Conti. Già cinque anni fa, la sezione regionale della Lombardia, con il parere n. 811/2009 del 13 ottobre 2009, si esprimeva in modo chiaro ed inequivocabile, fornendone la relativa motivazione. Si legge "Venendo al caso prospettato, v'è da osservare che il carattere obbligatorio e non ricorrente di talune spese quali quelle per le consultazioni amministrative non si traduce automaticamente in un vincolo di spesa incompressibile. Gli oneri per le retribuzioni di prestazioni di lavoro straordinario, invero, possono variare in relazione alla durata del periodo elettorale, al fatto che gli enti locali siano o meno interessati all'abbinamento delle elezioni amministrative con le consultazioni elettorali o referendarie le cui spese sono a carico dello Stato, all'atteggiarsi dell'organizzazione burocratico - amministrativa dell'ente, alla circostanza per cui l'amministrazione locale proceda o meno ad assunzioni a tempo determinato per assicurare adeguato supporto nei procedimenti elettorali. Quindi, le spese per l'erogazione dello straordinario e/o per l'assunzione a tempo di personale, esclusa la quota coperta da finanziamenti statali e come tale soggetta a rimborso, se vincolata nell'an è invece variabile nel quantum, essendo, come si è visto, dipendente da una serie di fattori e circostanze che possono essere influenzati da scelte discrezionali dell'ente locale. Pertanto, si ribadisce che la definizione di spesa di personale da utilizzare ai fini della verifica delle regole di contenimento indicate dal legislatore nazionale (art 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e succ. mod) non coincide con l'intervento 01 della spesa corrente di bilancio ma include una serie di altri oneri che concorrono a formare la retribuzione complessiva e che sono sostanzialmente e direttamente riconducibili all'utilizzo dell'attività lavorativa da parte dell'ente. Fanno eccezione soltanto le spese decisamente non comprimibili, quale appunto quelle conseguenti alle assunzioni obbligatorie delle categorie protette (sempre relative a personale rientrante nella percentuale d'obbligo o quota di riserva) e quelle rimborsabili o a carico di altri enti, che si risolvono in partite di giro."

La conclusione non può che essere una sola: se le spese fanno riferimento ad elezioni per le quali si ottiene il rimborso, i predetti oneri sono esclusi dall'aggregato "spesa di personale" ai fini dei commi 557 e 562 dell'art. 1 della L. n. 296/2006. In caso contrario, quali le consultazioni comunali, le stesse spese debbono essere conteggiate ai fini del contenimento della spesa di personale.

Tra le altre pronunce delle Corti dei Conti che hanno abbracciato questa tesi, si segnalano ancora la sezione Lombardia, con la deliberazione n. 198 del 16 maggio 2012, la sezione regionale per il Veneto, con la deliberazione n. 513 del 16 agosto 2012 e la sezione regionale per l'Emilia Romagna, con la deliberazione n. 370 del 24 settembre 2012.

2) Lo straordinario elettorale e il tetto al trattamento accessorio

Anche in questo caso sembrava pacifico che il vincolo posto dall'art. 9, comma 2bis, del DL. n. 78/2010 avesse come riferimento il fondo per le risorse decentrate. In tal senso, si sono espresse le Sezioni Riunite della Corte dei Conti, con la deliberazione n. 51/2011.

In verità, vi è da segnalare anche la posizione contraria, per il momento isolata, della Corte dei Conti per la Lombardia, espressa nella deliberazione n. 423 del 4 ottobre 2012.

In tale deliberazione si legge: *“Dunque, chiarito il quadro interpretativo sulla latitudine del comma 2 bis dell’art. cit., bisogna affrontare la questione se il “tetto” (corrispondente all’importo dell’anno 2010) sia applicabile solo al “trattamento accessorio” finanziato con il fondo per la contrattazione integrativa (alimentato ai sensi dell’art. 15, comma 5, del CCNL EELL del 1.04.1999), oppure sia applicabile anche al fondo per il “lavoro straordinario” (alimentato ai sensi dell’art. 14 del CCNL EELL del 1.04.1999). Questa Sezione propende per la seconda soluzione ipotizzata per tre ragioni. In primo luogo, in quanto è più coerente al carattere inderogabile del comma 2 bis, dell’art. 9 d.l. n. 78/2010; in particolare, come hanno richiamato le Sezioni Riunite la ratio del vincolo posto dal legislatore è quella di porre un limite alla crescita dei fondi della contrattazione integrativa destinati alla generalità dei dipendenti dell’ente pubblico (SSRR, QM 51/CONTR/11, 4 ottobre 2011). In secondo luogo, l’interpretazione più rigorosa è anche più in linea con la formulazione letterale dell’art. 9, comma 2 bis, d.l. n. 78/2010 che fissa il principio del blocco triennale “all’ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio”. In terzo luogo, lo stesso art. 14 del CCNL Enti locali del 01/04/1999 dispone che le risorse per il lavoro straordinario non siano liberamente determinabili dalle amministrazioni, ma devono osservare predeterminati parametri previsti dal medesimo CCNL (salve le specifiche eccezioni poste dei commi 2 e 4). Devono, infatti, essere ancorate all’ammontare storico costituito dal fondo previsto dall’art. 31, comma 2, del CCNL del 6/7/1995 (che, nel prevedere le risorse destinabili al finanziamento del trattamento accessorio”, vi colloca anche il “Fondo per il compenso del lavoro straordinario”) solo per la parte che residua dopo l’applicazione 15 comma 1 lett. a) del medesimo CCNL del 1999, finalizzato alla costituzione del “fondo per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività”. Ammontare storico che, peraltro, sempre in virtù della richiamata norma del CCNL, gli Enti, a decorrere dal 31/12/1999, avrebbero dovuto ridurre nella misura del 3%.”*

Ma se, quindi, per i magistrati contabili lombardi, il vincolo dell’art. 9, comma 2-bis, citato, riguarda anche il fondo per lo straordinario, come opera in caso di straordinario elettorale? La risposta viene fornita dalla stessa deliberazione: *“Ad ogni buon conto, affermata la regola di carattere generale del blocco triennale del “fondo per il compenso del lavoro straordinario” (alimentato ai sensi dell’art. 14 del CCNL EELL del 1.04.1999), questa Sezione osserva che quando ricorre la fattispecie prevista dall’art. 14, comma 5, dei CCNL 1.4.1999 (ovvero, “è consentita la corresponsione da parte dell’ISTAT e di altri Enti od Organismi pubblici autorizzati per legge o per provvedimento amministrativo, per il tramite degli enti del compatto, di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese al di fuori dell’orario ordinario di lavoro”) non trova applicazione il vincolo sancito dal comma 2 bis dell’art. 9 D.L. n. 78/10. Infatti, l’art. 39, comma 1, del CCNL 14.9.2000 prevede che “il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali non concorre ai limiti di cui all’art. 14 del CCNL dell’1.4.1999”. In proposito, si osserva che quanto da ultimo rilevato si pone in linea con la circolare n. 12 del 15.4.2011 del MEF che, in merito al citato comma 2 bis, ha chiarito che <<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 le correlazioni al maggior impegno richiesto al personale ed alle connesse responsabilità>>.*

Ancora una volta verrebbe in evidenza la fonte di finanziamento: se lo straordinario elettorale viene rimborsato, sta fuori dal limite dell’art. 9, comma 2-bis; in caso contrario, è finanziato dal fondo e, quindi, rientra nel tetto al fondo stesso.

Trattamento economico

Il trattamento di fine mandato del sindaco e del Presidente della Provincia

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Il 25 maggio prossimo sono indette le elezioni anche per il rinnovo degli organi di governo territoriali. Parecchi enti si troveranno, quindi, alle prese con il calcolo e la conseguente corresponsione del trattamento di fine mandato al capo dell'amministrazione uscente. Di seguito, vengono delineati i profili giuridici e fiscali di tale istituto.

Nell'ambito dei numerosi problemi che, di volta in volta, sono sorti nel dare esecuzione al disposto normativo di cui al D.Lgs. 267/2000 "Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali", in questa sede, la trattazione viene limitata all'indennità spettante al sindaco e al presidente della provincia a fine mandato.

Le norme

Il trattamento di fine mandato è stato introdotto dall'articolo 23 della L. 265/99 e ripreso integralmente dall'art. 82, comma 8, lettera f) del D.Lgs. 267/2000. Risulta importante tenere presente anche la prima norma, introduttiva dell'istituto, in quanto, nonostante ora non più applicabile, la stessa ha riflessi sulla decorrenza del trattamento in questione.

Gli artt. 23 e 82 appaiono, per quanto interessa in questa sede, di contenuto abbastanza scarno; prevedono, infatti, l'approvazione di un regolamento che disciplini le indennità spettanti ai rappresentanti eletti o nominati in seno agli organi di governo locale. Tra i criteri dettati per l'emanazione di detto regolamento si trova la previsione dell'integrazione dei compensi spettanti ai sindaci e ai presidenti di provincia con una somma pari ad una indennità mensile, spettante per ciascun anno di mandato, da erogarsi alla scadenza del mandato stesso. Il regolamento è stato approvato con decreto del Ministro dell'Interno, di concerto con il Ministro del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione economica, n° 119 del 04 aprile 2000. Quest'ultimo provvedimento non contiene, però, grandi novità: aggiunge solamente che l'indennità mensile spettante per 12 mesi di mandato viene proporzionalmente ridotta per periodi inferiori all'anno. Pertanto, è del tutto evidente l'importanza che ha rivestito l'emanazione della circolare del Ministero dell'Interno n° 5/2000-URAE del 05/06/2000, con la quale è stata fatta chiarezza su alcuni punti applicativi, mentre per altri permangono tuttora dubbi interpretativi. Pur se il comma 1° dell'art. 82 prevede il rinnovo del DM ogni tre anni, a tutt'oggi è ancora in vigore il decreto n. 119/2000, non essendo stato emanato un provvedimento successivo.

Da ultimo, l'art. 1, comma 719, della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (finanziaria per l'anno 2007), ha stabilito che l'indennità di fine mandato spetta nel caso in cui il mandato elettivo abbia avuto una durata superiore a trenta mesi.

I soggetti ai quali compete

È la stessa norma che individua i soggetti ai quali deve essere corrisposto il trattamento di fine mandato, vale a dire i sindaci e i presidenti di provincia; a nulla rileva la dimensione dell'ente che tali amministratori hanno governato. Appare evidente che l'elenco dei beneficiari è tassativo e nessun altro amministratore può godere del trattamento di fine mandato. Tuttavia, il Ministero dell'Interno – Dipartimento per gli affari interni e territoriali (parere n. 15900/TU/00/82 del 23 marzo 2010) ha chiarito che il trattamento di fine mandato può essere riconosciuto, in presenza delle condizioni legittimanti, anche al vicesindaco che ha svolto le funzioni del sindaco, nei casi in cui è prevista la sostituzione dello stesso, in quanto “tale compenso si correla essenzialmente alla funzione svolta dal percipiente e non alla qualifica da questi rivestita”. Si ritiene che la reggenza del vicesindaco debba avere una durata di almeno trenta mesi nel mandato.

Un problema che spesso viene posto riguarda il caso di rielezione dello stesso sindaco, per due mandati consecutivi, vale a dire se, in tale ipotesi, l'indennità in questione compete allo scadere del primo mandato o debba essere corrisposta alla definitiva cessazione dalla carica. La soluzione può essere individuata, a parere di chi scrive, nel combinato disposto fra l'articolo 82 e l'articolo 51 del D.Lgs. 267/2000. L'art. 82 parla, infatti, di indennità da corrispondere a fine mandato, utilizzando il sinonimo “mandato” al singolare. L'articolo 51, al primo comma, stabilisce che il sindaco dura in carica cinque anni e, al secondo comma, aggiunge che chi ha ricoperto per due mandati consecutivi la carica di sindaco non è, allo scadere del secondo mandato, immediatamente rieleggibile alla medesima carica. E' evidente in quest'ultimo articolo come, dopo aver individuato la durata del mandato, utilizzi il plurale (“per due mandati consecutivi”) per indicare il susseguirsi del doppio incarico. Si può, quindi, concludere che il trattamento di fine mandato deve essere liquidato, in ogni caso, alla scadenza del singolo mandato, a nulla rilevando il fatto che lo stesso amministratore venga rieletto nella carica. A sostegno di detta tesi, la circolare del Ministero dell'interno, sopra citata, sottolinea, a chiare lettere, che le indennità previste dal Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali non sono in alcun modo assimilabili alla retribuzione connessa a rapporto di pubblico impiego. Ne consegue che, per la corresponsione del trattamento di fine mandato, non è necessaria l'interruzione del rapporto che lega l'amministratore all'ente, come, invece, richiesto per la liquidazione del trattamento di fine servizio o il trattamento di fine rapporto. In tal senso si è espresso anche il Ministero dell'interno – Dipartimento per gli affari interni e territoriali – con parere prot. 15900/TU/82 del 09 febbraio 2009. Chiarisce lo stesso Ministero che il limite dei trenta mesi, di cui alla L. 296/2006, succitata, deve essere superato nel singolo mandato e non può essere raggiunto come somma di periodi appartenenti a due mandati diversi.

Il periodo di riferimento

Il trattamento di fine mandato è commisurato al periodo nel quale sono state svolte le funzioni da parte del sindaco e del presidente della provincia.

Quale momento iniziale da prendere a riferimento nel calcolo dell'indennità in questione, si ricorda che il capo dell'amministrazione locale diventa tale a seguito della proclamazione del sindaco e del presidente della provincia, conseguente all'elezione diretta. L'articolo 16 della Legge n. 81/1993, infatti, attribuisce al sindaco e al presidente della provincia la facoltà di nominare i componenti della giunta, ancora prima della convalida degli eletti, da effettuarsi nella prima seduta del consiglio comunale. Il Ministero dell'interno, con circolare n° 15/1993 del 09/06/1993, ha affermato che la mancata convalida degli eletti viene ritenuta come condizione risolutiva e comporta la necessità di una nuova consultazione elettorale, riconoscendo, implicitamente, i pieni poteri del sindaco e del presidente della provincia, con la loro proclamazione. A nulla rileva, inoltre, limitatamente alla figura del sindaco, la data del giuramento, perché, da tale momento, il capo dell'amministrazione comunale viene investito anche delle funzioni di ufficiale di governo, prima non esercitabili.

Per quanto sopra esposto, risulta evidente che, quale termine finale del periodo di riferimento del trattamento di fine mandato, assume rilievo il giorno antecedente la proclamazione del nuovo sindaco o del nuovo presidente della provincia.

Il Ministero dell'interno – Dipartimento per gli affari interni e territoriali, ha precisato che, in caso di opzione per l'indennità di assessore provinciale del soggetto che riveste anche la carica di sindaco, il trattamento di fine mandato viene calcolato solo a partire dal momento in cui viene a cessare l'incarico di assessore e, di conseguenza, viene corrisposta l'indennità di carica quale sindaco (parere 15900/TU/00/82 del 16 aprile 2014).

Le modalità di calcolo

Stabilito l'arco temporale di riferimento, il regolamento succitato prevede che l'indennità di fine mandato è pari ad una indennità mensile spettante per 12 mesi di mandato, proporzionalmente ridotto per periodi inferiori all'anno. Un primo problema riguarda proprio il riproporzionamento del trattamento, in caso di periodi non coincidenti con l'anno, vale a dire l'individuazione del criterio da utilizzare in tale ipotesi. Una seconda questione riguarda la quantificazione dell'indennità mensile da riconoscere per 12 mesi di mandato, con particolare riferimento al caso in cui, nel corso dell'anno, sia variata la misura del compenso. Entrambe le problematiche trovano soluzione nella circolare del Ministero dell'interno n° 5/2000 succitata, nella quale si legge che tale indennità "va commisurata al compenso effettivamente corrisposto". Ne consegue che, per ogni anno di mandato, si deve quantificare il totale dei compensi liquidati, comprensivi, quindi, anche delle maggiorazioni o delle riduzioni previste dallo stesso regolamento e/o, eventualmente, adottate dagli organi competenti. Tale ammontare va suddiviso per 12, in modo da ricavarne una indennità media annua, che sarà quella da riconoscere per i 12 mesi di mandato.

Sull'argomento si è espresso anche il Consiglio di Stato – Sezione Prima – con parere n. 2982/2005 del 19/10/2005, il quale ritiene che l'integrazione dell'indennità di

funzione mensile è da considerare quale emolumento strettamente connesso al compenso e alla misura in cui questo è stato corrisposto all'amministratore. La posizione è ribadita nella circolare n. 4 del Ministero dell'interno, datata 28 giugno 2006. Tale indennità di funzione può subire delle variazioni per diversi motivi: ad esempio per riduzione al 50% qualora l'amministratore lavoratore dipendente non sia posto in aspettativa non retribuita oppure per rinuncia totale o parziale da parte degli amministratori all'indennità di funzione.

Poiché il Tfm "integra" l'indennità di funzione se questa è ridotta anche il Tfm sarà ridotto e se non è corrisposta non spetta neppure il Tfm.

Il Ministero dell'interno sintetizza il parere ritenendo che l'espressione "integrazione" induce a ritenere che il Tfm risulti strettamente connessa al compenso mensile e alla misura in cui questo è stato corrisposto all'amministratore. Non può, pertanto, essere accolta la tesi sostenuta in alcuni pareri dell'Anci, nei quali viene affermato che il trattamento di fine mandato è calcolato facendo riferimento all'importo teorico dell'indennità di funzione, stabilito nella tabella A allegata al Dm. n. 119/2000 (Ministero dell'interno - Dipartimento per gli affari interni e territoriali, parere n. 15900/TU/00/82 del 25 marzo 2014).

Poiché le indennità corrisposte per periodi inferiori al mese ed all'anno sono già riproporzionate ai giorni in cui è stato svolto il mandato, è sufficiente dividere la somma di tali importi per 12 per determinare l'indennità complessiva. In questo modo viene rispettato il dettato normativo che determina il Tfm in "una somma pari ad una indennità mensile spettante per 12 mesi di mandato, proporzionalmente ridotto per periodi inferiori all'anno".

In caso di mancata corresponsione dell'indennità di funzione a pieno titolo spettante, si ricorda che non può essere eccepita la prescrizione in quanto all'emolumento in questione è applicabile il termine quinquennale (Consiglio di Stato, sentenza n. 3881 del 16 giugno 2009 e Ministero dell'interno - Dipartimento per gli affari interni e territoriali, parere n. 15900/TU/00/82 del 25 maggio 2010).

La tassazione

Il trattamento di fine mandato (Tfm) deve essere qualificato come reddito assimilato a quello di lavoro dipendente - art. 50, comma 1), lett. g), del Tuir - in quanto previsto tra "le indennità, comunque denominate, percepite per le cariche elettive e per le funzioni di cui agli artt. 114 e 135 della Costituzione e alla L. 27 dicembre 1985, n. 816 (...)". Il termine "indennità" non si riferisce solamente ai compensi con cadenza periodica, ma a tutti quegli emolumenti "comunque denominati" afferenti una delle cariche elettive indicate nella norma.

Il trattamento di fine mandato, pur essendo erogato alla fine del mandato, ha valenza pluriennale e non viene tassato con le ordinarie regole previste per i redditi assimilati ma è soggetto alla tassazione separata. L'art. 17, comma 1, lett. a), del Tuir, nel definire gli emolumenti che, ai fini tributari, vanno quantificati come "indennità di fine rapporto", prevede quattro fattispecie (Circolare Ministero delle Finanze 5 febbraio 1986, n. 2.):

- il trattamento di fine rapporto (Tfr) di cui all'art. 2120 del codice civile;
- le indennità equipollenti;
- il trattamento di fine rapporto e le indennità equipollenti erogate ai sensi dell'art. 2122 del codice civile agli eredi del de cuius;
- le altre indennità e somme percepite una volta tanto in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro dipendente.

Le indennità equipollenti previste al secondo punto vengono determinate in modo ampio dal testo normativo che le definisce come "indennità equipollenti, comunque denominate, commisurate alla durata dei rapporti di lavoro dipendente, compresi quelli contemplati alle lettere a), d) e g) del comma 1 dell'art. 47".

In merito al richiamo all'art. 47, dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. 344/2003, lo stesso deve essere letto come art. 50 (redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente).

Dopo la definizione di indennità equipollente, il legislatore, ha ricondotto in questa fattispecie anche emolumenti connessi alla cessazione di rapporti di lavoro che, pur non essendo di lavoro dipendente, possono essere assimilati a questi ultimi, tra i quali la lettera g) in merito alle cariche elettive. Atteso che il trattamento di fine mandato del sindaco è qualificato come reddito assimilato – ex art. 50, comma 1, lett. g), Tuir –, lo stesso deve essere assoggettato a tassazione separata alla stessa stregua delle indennità equipollenti. Anche se tale emolumento non è "collegato alla durata dei rapporti di lavoro dipendente" in quanto non c'è alcun rapporto di lavoro dipendente, con il termine "compresi quelli contemplati alle lettere a), d) e g) del comma 1 dell'art. 47" è stata sostanzialmente introdotta una *finzione giuridica* in forza della quale vengono attratte a questa fattispecie situazioni che, pur non essendo connesse al lavoro dipendente, possono essere assimilate almeno sul piano fiscale. L'art. 17 in commento utilizza, infatti, il participio "compresi", facendo un chiaro riferimento al sostantivo "rapporti" di lavoro dipendente, e non "comprese" che richiamerebbe le "indennità". Poiché il richiamo è ai "rapporti" e non alle "indennità", il comma 2-bis dell'art. 19 – pur regolamentando i "rapporti di lavoro dipendente" – trova applicazione anche nei confronti di tutti quei "rapporti" diversi dal lavoro dipendente ma ad essi assimilati in forza del participio "compresi" contenuto nel citato art. 17 (Agenzia delle Entrate, Dizione Regionale del Veneto, Prot. 907-30706/2003 del 15/10/2003).

L'art. 19, comma 2-bis, del Tuir detta quindi le modalità per il calcolo dell'imposta sulle indennità equipollenti che possono schematizzate nel modo seguente:

a) calcolo del reddito di riferimento, ottenuto dividendo l'importo del Tfm maturato per il numero di anni e frazioni di anno presi a base per calcolare lo stesso Tfm e moltiplicando per dodici;

$$\frac{\text{Trattamento di fine mandato}}{\text{anni e frazioni di anno}} \times 12 = \text{Reddito di riferimento}$$

Il ministero delle finanze ha precisato (Circolare Ministero delle Finanze 5 febbraio 1986, n. 2.) che, in caso di durata inferiore all'anno, il divisore è in ogni caso pari ad 1;

b) calcolo dell'aliquota media, ottenuta applicando al reddito di riferimento le aliquote previste dall'art. 12 del Tuir;

$$\frac{\text{Reddito di riferimento} \times \text{aliquote irpef (art. 12)}}{\text{Reddito di riferimento}} = \text{Aliquota media}$$

L'imposta deve essere calcolata applicando le aliquote in vigore nell'anno in cui è maturato il diritto alla sua percezione; nel caso di specie la data di cessazione della carica elettiva;

c) calcolo dell'imponibile, ottenuto dalla differenza tra il Tfm maturato ed una somma pari ad € 309,87 per ciascun anno o frazione di anno. Nel caso di specie, non trova applicazione la regola in base alla quale se il rapporto si svolge per un numero di ore inferiore a quello ordinario previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro, la somma è proporzionalmente ridotta, in quanto è riferita solamente a quei rapporti di lavoro per i quali esiste un contratto collettivo (Agenzia delle Entrate, Dizione Regionale del Veneto, Prot.907-30706/2003 del 15/10/2013);

d) calcolo dell'Irpef dovuta, determinata moltiplicando il Tfm imponibile (lett. c) per l'aliquota media (lett. b).

Sul trattamento di fine mandato non devono essere applicate le addizionali regionali e comunali (Circolare Ministero delle Finanze 9 gennaio 1998, n.3/E, par.5.3). Questo emolumento infatti, essendo tassato separatamente, non concorre alla formazione del reddito complessivo ex art. 8 del Tuir e quindi non è imponibile ai fini delle addizionali.

Per quanto attiene al trattamento Irap sembra doversi concludersi che il Tfm rientri nella base imponibile in quanto l'art. 10-bis del D.Lgs. 446/1997 prevede che la base imponibile è costituita, tra gli altri, dai "redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente di cui all'art. 47 [oggi art. 50 del Tuir]". Il Ministero delle Finanze (Circolare Ministero delle Finanze 9 aprile 1998, n. 97/E) ha precisato che, per quanto concerne, invece, la determinazione della base imponibile ai fini dell'Irap dei redditi assimilati, si tiene conto delle somme e dei valori corrisposti. Tale conclusione contrasta con il trattamento previsto per il Tfr erogato al dipendente. Quest'ultimo, infatti, non risulta imponibile ai fini Irap in quanto per i redditi di lavoro dipendente la retribuzione erogata ma non soggetta ad imposizione contributiva – come appunto il Tfr – non concorre alla formazione della base imponibile Irap (Istruzioni alla Dichiarazione Irap 2004 – Amministrazioni ed Enti Pubblici). Tale conclusione può essere applicata esclusivamente ai redditi di lavoro dipendente e non agli assimilati. L'attuale quadro normativo determina, come logica conseguenza, l'assoggettamento ad Irap del Tfm e l'esclusione del Tfr.

Esempio

Si consideri un sindaco che cessa il suo mandato della durata di 2 anni e 6 mesi nel 2014 con un Tfm di 7.000 Euro.

a) reddito di riferimento

$$7.000 \text{ (Tfm)} / 2,5 \text{ (durata)} \times 12 = 33.600 \text{ (reddito di riferimento)}$$

b) aliquota media

si applicano le aliquote in vigore nel 2014 (art. 12 del Tuir)

Scaglioni	Reddito di riferimento	Aliquota	Imposta
15.000	15.000	23%	3.450
15.001-28.000	13.000	27%	3.510
28.001-55.000	5.600	38%	2.128
55.001-75.000	-	41%	0
Oltre	-	43%	0
Totale	33.600		9.088

$$9.088 \text{ (Irpef sul reddito di riferimento)} / 33.600 \text{ (reddito di riferimento)} = 27,05\% \text{ (aliquota media)}$$

c) imponibile Tfm

Trattamento di fine mandato	7.000,00
Deduzione (309,87 x 2,5 anni)	774,68
Imponibile Irpef del Tfm	6.225,32

d) Irpef dovuta

$$6.225,32 \text{ (Imponibile Tfm)} \times 27,05\% \text{ (aliquota media)} = 1.683,95 \text{ (Irpef dovuta)}$$

La liquidazione

Nell'ambito della normativa generale in tema di competenze, la liquidazione del trattamento di fine mandato compete al dirigente o al responsabile del servizio, in quanto trattasi di mero atto gestionale. Infatti, una volta determinato l'importo delle indennità di funzione, il calcolo del trattamento di fine mandato ne è una mera conseguenza, che non ha ragione di essere annoverata fra le competenze degli organi collegiali del comune o della provincia.

SCHEMA DI SINTESI DEL TRATTAMENTO FISCALE

