

In questo numero:

Personale

1 Tempi duri per le retribuzioni dei segretari comunali e provinciali

11 Nessuna economia se non si raggiungono gli obiettivi

Previdenza

15 Cambia la retribuzione figurativa nell'UniEmens

Studio giallo s.r.l

via spinelli, 6/F 46047 porto mantovano (mn)
tel. 0376 392641-398174 fax 0376 396787
c.f. e p.iva 02025210200
mail: segreteria@ilpersonalepa.it
www.ilpersonalepa.it

Personale

Tempi duri per le retribuzioni dei segretari comunali e provinciali

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Sicuramente l'abrogazione della figura del segretario comunale e provinciale rappresenta uno degli argomenti di maggior rilievo nella discussione attuale della riforma del lavoro pubblico. Ma, oltre a questo, negli ultimi tempi, a livello normativo e interpretativo sono intervenuti alcune decisioni che incidono, in maniera negativa, sul trattamento economico dei soggetti in questione. Ovviamente gli operatori devono dare attuazione a queste decisioni già da subito in sede di calcolo dello stipendio del segretario, anche se lo spazio a dubbi ed incertezze applicative non mancano. Come al solito, logica conseguenza vede il responsabile dell'ente stretto fra interpretazioni non favorevoli al segretario e note, per la maggior parte provenienti dalle organizzazioni sindacali, che diffidano gli enti a toccare lo stipendio del segretario stesso.

Il punto sull'abrogazione dei diritti di segreteria

La revisione della disciplina dei diritti di segreteria è contenuta nell'art. 10 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, il quale, in prima stesura, prevedeva che

*“1. L'art. 41, quarto comma, della legge 11 luglio 1980, n. 312, e' abrogato.
2. L'art. 30, secondo comma, della legge 15 novembre 1973, n. 734, e' sostituito con il seguente: «Il provento annuale dei diritti di segreteria e' attribuito integralmente al comune o alla provincia.»”*

Per chiarezza espositiva, si riporta anche la previsione dell'art. 41 della L. n. 312/1980, che è stata abrogata.

“Dal 1° gennaio 1979, una quota del provento spettante al comune o alla provincia ai sensi dell'articolo 30, secondo comma, della legge 15 novembre 1973, n. 734, per gli atti di cui ai numeri 1, 2, 3, 4 e 5 della tabella D allegata alla legge 8 giugno 1962, n. 604, è attribuita al segretario comunale e provinciale rogante, in misura pari al 75 per cento e fino ad un massimo di un terzo dello stipendio in godimento.”

Quindi, a decorrere dal 25 giugno 2014, data di entrata in vigore del Dl. n. 90/2014, a tutti i segretari comunali e provinciali non possono essere attribuiti i diritti di segreteria in quanto è stata cancellato dal panorama legislativo la disposizione che

ne consentiva il pagamento ed è stata sostituita dalla norma che impone l'introito del provento interamente nelle casse comunali.

Il divieto è stato mitigato in sede di conversione del decreto. La legge n. 114 dell'11 agosto 2014 ha introdotto il comma 2bis all'articolo 10, il quale prevede che:

“2-bis. Negli enti locali privi di dipendenti con qualifica dirigenziale, e comunque a tutti i segretari comunali che non hanno qualifica dirigenziale, una quota del provento annuale spettante al comune ai sensi dell'art. 30, secondo comma, della legge 15 novembre 1973, n. 734, come sostituito dal comma 2 del presente articolo, per gli atti di cui ai numeri 1, 2, 3, 4 e 5 della tabella D allegata alla legge 8 giugno 1962, n. 604, e successive modificazioni, e' attribuita al segretario comunale rogante, in misura non superiore a un quinto dello stipendio in godimento.”

Il divieto di corresponsione viene meno per i segretari comunali assegnati agli enti locali privi di dirigenza ovvero per i segretari che non sono dirigenti e quindi appartenenti alla fascia C ed operanti nei comuni di classe IV. E' sufficiente la realizzazione di una sola delle due condizioni per far nascere in capo al segretario comunale il diritto alla percezione dei diritti di segreteria (Corte dei Conti per la Sicilia, deliberazione n. 194/2014 del 28 ottobre 2014). La motivazione della scelta del legislatore consiste nel riconoscere i diritti a quei segretari che, per effetto del disposto dell'art. 41, comma 5, del Ccnl 16 maggio 2001, non possono usufruire del cosiddetto “galleggiamento” in quanto svolgono la loro attività in enti nei quali non sono previste le figure di livello dirigenziale.

I problemi applicativi riguardano tanto il punto di vista soggettivo quanto la determinazione delle modalità e del limite di corresponsione dell'emolumento. Infatti, mentre il meccanismo in vigore sino all'entrata in vigore del decreto succitato non presentava particolari problemi applicativi, stante i parecchi anni di attuazione della norma, le nuove disposizioni presentano il fianco a molteplici dubbi. Un primo chiarimento in ordine alla determinazione della quota da attribuire in caso di attività rogante è contenuto nella delibera sopra richiamata, nella quale i magistrati contabili siciliani, collegandosi al dettato letterale della norma, che fa riferimento al provento annuale, affermano che gli enti devono introitare l'intero provento durante l'anno e riconoscere, a fine esercizio, al segretario comunale il compenso in questione nel limite del venti per cento del suo stipendio.

A ruota della Sicilia, sono intervenute due deliberazioni della Corte dei Conti per la Lombardia (n. 275 del 29 ottobre 2014 e n. 297 del 13 novembre 2014). Nella prima deliberazione citata, dopo aver ricordato, quasi pilatescamente, che “*la decisione circa l'applicazione in concreto delle disposizioni in materia di contabilità pubblica è di esclusiva competenza dell'ente locale, rientrando nella discrezionalità e responsabilità dell'amministrazione*”, la Corte lombarda evidenzia che la qualifica di segretario di fascia A, seppur equiparata, a livello giurisprudenziale, all'area dirigenziale, non risulta un impedimento per la corresponsione dei diritti di rogito al segretario stessa. La seconda deliberazione, la n. 297/2014, non fa altro che ribadire la posizione già espressa, riconoscendo i diritti in commento ai segretari che operano negli enti privi di dirigenza ovvero che non rivestano la qualifica di dirigenti.

Successivamente, si occupa del problema anche la Corte dei Conti per il Lazio, con la deliberazione n. 21/2015 del 5 febbraio 2015. I magistrati non concordano con i colleghi siciliani quando affermano che la condizione soggettiva (enti privi di dirigenza ovvero segretario non dirigente) è alternativa e non cumulativa. Evidenziando che, tra le due condizioni, la norma usa la locuzione “e comunque”, la Corte laziale giunge a conclusione che entrambe le condizioni debbano essere soddisfatte contemporaneamente e, quindi, in sostanza, i diritti di rogito spetterebbero solo ai segretari appartenenti alla fascia C. Ciò in quanto i predetti segretari non possono beneficiare del cosiddetto galleggiamento, in quanto non sono presenti, nell’amministrazioni, dipendenti con la qualifica di dirigenti e, nel contempo, la retribuzione di posizione assume un importo significativamente inferiore rispetto ai colleghi di fascia A e B. Per questi ultimi, poiché parificati ai dirigenti, scatterebbe una sorta di onnicomprensività della retribuzione, che impedirebbe il riconoscimento di ulteriori emolumenti. Anche per quel che riguarda le modalità di calcolo, i magistrati laziali sembrano dissentire dalla posizione della Corte dei Conti per la Sicilia, secondo la quale, come detto, i diritti di rogito vanno interamente incamerati da parte dell’ente locale e rigirati, al termine dell’anno, al segretario comunale, nel limite del 20 per cento del suo stipendio. Partendo dal presupposto che il compenso per diritti di rogito si matura *“al momento di ricevimento dell’atto e/o del contratto stipulato in forma pubblica innanzi al segretario”*, la Corte laziale sembra voler attribuire l’emolumento durante l’anno, in concomitanza con l’attività svolta, a nulla rilevando se i diritti di segreteria siano stati liquidati e pagati.

In ordine alla norma da applicare nel corso del 2014, importanti chiarimenti sono contenuti nel parere della sezione lombarda della Corte dei Conti espresso nella deliberazione n. 40/2015 del 6 febbraio 2015, la quale evidenzia, innanzitutto, che lo spartiacque è rappresentato dal 25 giugno 2014, data di entrata in vigore del decreto n. 90/2014. Prima di tale data continua a trovare applicazione la vecchia normativa, mentre dopo si applica l’intero articolo 10 del decreto, comprese le modifiche apportate in sede di conversione in legge. E *“il comune dovrà provvedere a calcolare separatamente la quota dei diritti di rogito spettante per le due fasi dell’anno, rispettivamente fino al 24 giugno e a partire dal 25 giugno, sulla base delle rispettive regole di quantificazione e di rispetto dei parametri stipendiali (1/3 e 1/5 dello stipendio)”*.

Ma, forse, la pronuncia più importante in materia è rappresentata dalla deliberazione della Corte dei Conti per la Lombardia n. 34/2015 del 6 febbraio 2015, la quale affronta il problema del calcolo dei diritti di segreteria spettanti. In particolare, i magistrati contabili evidenziano come i colleghi siciliani ritengano che i diritti debbano essere totalmente incassati dall’ente locale e, a fine anno, attribuiti al segretario, nel limite del 20% dello stipendio. In base al tenore letterale della norma, però, si potrebbe prospettare un’altra tesi interpretativa, che vuole attribuire alla potestà regolamentare del comune e della provincia la fissazione della quota da riconoscere al segretario nell’ambito del massimale stabilito dalla legge. Rilevando questo possibile contrasto interpretativo, la Corte lombarda rimette alla Sezione delle Autonomie la questione. Quest’ultima si è espressa con la deliberazione n. 21/SEZAUT/2015/QMIG del 24 giugno 2015, nella quale i magistrati contabili affermano due principi:

1. i diritti di segreteria competono solo ai segretari comunali di fascia C. Viene evidenziato che il riconoscimento dei diritti di segreteria ad alcune figure di segretari ha carattere derogatorio della portata generale della norma, che vuole la non spettanza del predetto emolumento. Per tale motivo, l'interpretazione deve, necessariamente, essere restrittiva. Ciò posto, i diritti di segreteria spettano solo ai segretari comunale di fascia C, mentre non vanno riconosciuti "ai segretari che godono di equiparazione alla dirigenza, sia essa assicurata dalla appartenenza alle fasce A e B, sia essa un effetto del galleggiamento in ipotesi di titolarità di enti privi di dipendenti di qualifica dirigenziale". In questo contesto la Sezione delle autonomie sposa la tesi già sostenuta dalla Corte dei Conti per il Lazio, con la deliberazione n. 21/2015;
2. relativamente all'importo spettante, la Sezione delle autonomie sostiene che al segretario vanno riconosciuti i diritti di segreteria nell'intero loro ammontare, fino a quando non venga raggiunto il limite del quinto della retribuzione. Ciò in quanto non è presente una diversa regolamentazione a livello di Ccnl, successiva al Dl. 90/2014, che disponga diversamente e, parimenti, non si rinviene una norma di legge che attribuisca all'ente locale la facoltà di determinare limiti diversi in materia. Precisa, infine, la Corte dei Conti che "le somme destinate al pagamento dell'emolumento in parola devono intendersi al lordo di tutti gli oneri accessori connessi all'erogazione, ivi compresi quelli a carico degli enti". Con ogni probabilità, si riaprirà l'ennesima discussione di cosa si intende per oneri accessori connessi, al pari di quanto già accaduto per i compensi per la progettazione.

In tutto questa confusione, almeno una notizia positiva arriva dall'Aran, con il parere SEG33. Sempre in tema di diritti di segreteria, l'Agenzia ha affermato che, per determinare il limite, si fa riferimento allo stipendio del segretario comunale, nel quale va ricompresa la maggiorazione della retribuzione di posizione. Questo nonostante l'art. 37, comma 3, del Ccnl 16 maggio 2001 stabilisca che la base di calcolo sia rappresentata da tutte le voci stipendiali di cui al medesimo art. 37, comma 1, con esclusione della lettera f), vale a dire la retribuzione di risultato. La maggiorazione, sebbene prevista nel comma 4 dell'art. 41 dello stesso Ccnl, non può considerarsi di natura diversa della retribuzione di posizione a cui afferisce e, per tale motivo, contribuisce anch'essa alla base di calcolo per il limite ai diritti di rogito.

L'abrogazione del divieto di *reformatio in pejus*

Il tutto ha origine nel comma 458 dell'art. 1 della legge di stabilità per il 2014 (legge 27 dicembre 2013, n. 147), il quale ha abrogato l'art. 202 del Dpr. n. 3/1957 e i commi 57 e 58 dell'art. 3 della L. n. 537/1993. La prima norma così disponeva:

"Nel caso di passaggio di carriera presso la stessa o diversa amministrazione agli impiegati con stipendio superiore a quello spettante nella nuova qualifica è attribuito un assegno personale, utile a pensione, pari alla differenza fra lo stipendio già goduto ed il nuovo, salvo riassorbimento nei successivi aumenti di stipendio per la progressione di carriera anche se semplicemente economica"

mentre i commi 57 e 58 citati stabilivano che:

“57. Nei casi di passaggio di carriera di cui all’articolo 202 del citato testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, ed alle altre analoghe disposizioni, al personale con stipendio o retribuzione pensionabile superiore a quello spettante nella nuova posizione è attribuito un assegno personale pensionabile, non riassorbibile e non rivalutabile, pari alla differenza fra lo stipendio o retribuzione pensionabile in godimento all’atto del passaggio e quello spettante nella nuova posizione.

58. L’assegno personale di cui al comma 57 non è cumulabile con indennità fisse e continuative, anche se non pensionabili, spettanti nella nuova posizione, salvo che per la parte eventualmente eccedente.”

In sostanza, quindi, in passato, qualora al dipendente pubblico, per effetto di mutamenti nella sua carriera, fosse spettata, in linea teorica, una retribuzione minore, in quanto inquadrato in un livello o in una qualifica inferiore, allo stesso doveva, in ogni caso, essere garantito il medesimo stipendio, con il riconoscimento, per la differenza, di un assegno ad personam. Il principio era noto come divieto di *reformatio in peius* ed era sancito dalla giurisprudenza costante del Consiglio di Stato. Tale previsione interessava, in modo particolare, i segretari comunali, i quali, sovente pur di uscire dal periodo di disponibilità, accettavano incarichi in enti di minori dimensioni, a cui corrispondevano importi di retribuzione di posizione più ridotti. La fattispecie era compiutamente disciplinata in una delibera dell’allora Agenzia dei Segretari, la n. 275 del 6 settembre 2001, la quale, dopo aver previsto la possibilità, per gli stessi segretari, di essere nominati in un comune di classe inferiore, ne disponeva il mantenimento della qualifica posseduta al momento della nomina e dell’iscrizione nella fascia di appartenenza e la conservazione del trattamento economico in godimento nella sede precedente, più elevato. Per arrivare a questo risultato, oltre ai casi di reggenza o supplenza, l’ex Ages affermava che:

(...) b) ove si tratti di segretari collocati in posizione di disponibilità, nominati in qualità di titolari presso un ente di classe immediatamente inferiore a quella di iscrizione, gli oneri relativi alle differenze retributive rimangono a carico dell’ente, ad eccezione di quelli relativi alla retribuzione di posizione che rimangono a carico dell’Agenzia per la quota corrispondente alla differenza tra quella in godimento e quella prevista per la fascia di appartenenza dell’ente;

c) qualora si tratti, invece, di segretari titolari di sede, gli oneri relativi alle differenze retributive tra quelle in godimento e quelle previste per la fascia di appartenenza dell’ente inferiore, restano per intero a carico di quest’ultimo secondo le modalità da stabilirsi in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello nazionale ai sensi degli artt. 4 ss. del CCNL dei segretari comunali e provinciali del 16.05.2001.

Pertanto, a carico dell’ex Agenzia o a carico del nuovo ente, comunque il segretario conservava la retribuzione corrispondente alla fascia di appartenenza.

In questo contesto, interviene la legge di stabilità 2014, che spazza via la norma di riferimento e travolge il paracadute dei segretari. Di ciò ne viene data evidenza nella nota del Ministero dell’interno, ex Ages, n. 3636 del 9 giugno 2014, nella quale, prendendo atto della nuova normativa, si statuisce la caducazione *ex lege* della

delibera n. 275/2001, con decorrenza dal 1° gennaio 2014, data di entrata in vigore della disposizione in commento. E questo sembrava essere la logica conseguenza dell'abrogazione disposta con la legge di stabilità dello scorso anno. Al contrario, il suddetto Ministero, nella nota sopra citata, aggiunge che:

“le amministrazioni interessate dall'applicazione della deliberazione n. 275/2001 debbano disporre, per quanto di competenza ed ove del caso, la revisione dei trattamenti economici dei segretari comunali e provinciali interessati, con decorrenza 1 gennaio 2014.”

In sostanza, quindi, secondo le istruzioni fornite dal Ministero, i comuni dovevano procedere a disapplicare il principio del divieto di *reformatio in peius* anche nel caso in cui l'assegnazione del segretario ad un ente di minori dimensioni sia avvenuto anteriormente al 1° gennaio 2014, riparametrando, in diminuzione, lo stipendio ai livelli inferiori corrispondenti al nuovo comune. Ovviamente questo ricalco si applicava solo dalla data sopra indicata e non poteva essere richiesta la restituzione di quanto già percepito, al fine di evitare la violazione del principio che sancisce la irretroattività delle norme.

A fronte di questa posizione, già lo scorso 10 giugno, un'associazione sindacale ha formulato una vibrata protesta, contestando l'applicazione della nuova norma anche agli incarichi conferiti prima del 1° gennaio 2014. Non solo, lo stesso sindacato si spinge ben oltre, sostenendo che, con atto confermativo dell'amministrazione di assegnazione, al segretario poteva essere conservato il trattamento economico anche se il nuovo incarico in un ente di minore dimensione fosse stato conferito dopo l'entrata in vigore della legge di stabilità 2014. Se quest'ultima appare una “forzatura” della disposizione, che, in sostanza, verrebbe a perdere di significato a fronte di un atto del comune (facoltà, tra l'altro, non prevista dalla legge), anche l'applicazione dell'abrogazione del divieto di *reformatio in peius* agli incarichi ante 1° gennaio 2014 sembra, non di meno, un'interpretazione altrettanto azzardata.

In questo contesto, appare difficile per l'amministrazione non seguire le indicazioni fornite dal Ministero dell'interno, ex Ages, che, ricordiamo, risulta essere il soggetto dal quale dipendono giuridicamente i segretari comunali e provinciali e al quale compete l'attribuzione del trattamento economico fondamentale al segretario stesso. A quest'ultimo non rimane che ricorrere al giudice per vedersi riconosciute le proprie ragioni, qualora non concordi con i provvedimenti adottati dall'ente di assegnazione.

La retribuzione di posizione per i segretari in convenzione

Il ricorso alla convenzione di segreteria veniva visto, nei tempi passati, con un certo favor in quanto portava benefici a tutti i soggetti che avevano parola in argomento: gli enti che vi partecipavano, i quali potevano ripartirsi il costo, abbastanza sostenuto, della retribuzione del segretario, anche se dovevano rinunciare, in parte, alla sua presenza; il segretario, che vedeva aumentare la sua retribuzione, e l'ex Agenzia, che, in questo modo, aveva trovato una soluzione alla carenza cronica di segretari comunali e provinciali. Ma una recente presa di posizione da parte di un organo istituzionale rende meno “appetibile” il ricorso all'istituto, almeno per i segretari.

L'intervento avviene ad opera della Ragioneria dello Stato - I.G.O.P. - in risposta ad un quesito posto dal Comune di Moricone nel settembre dello scorso anno. Fino a quella data, la posizione comunemente adottata in ordine alla determinazione della classe demografica, a fronte della quale si doveva determinare la retribuzione di posizione del segretario, vedeva considerata la popolazione della convenzione nel suo complesso e non con riferimento ad un singolo ente. Si veda, per tutti, la deliberazione dell'ex Agenzia dei Segretari n. 90 del 12 aprile 2000. Il principio della unitarietà della convenzione è stato più volte ribadito e sotto diversi aspetti. Ad esempio, è stato affermato che, a fronte di un segretario in convenzione vi può essere un solo vice-segretario e non tanti vice quanti sono i comuni che appartengono alla convenzione stessa; il Sindaco che procede alla nomina è uno solo, ecc.

In questo contesto arriva il parere della Ragioneria dello Stato prot. 76063 del 29 settembre 2014, nel quale si afferma che:

“va, comunque, evidenziato che, nei casi di sedi convenzionate, non è ammissibile parametrare la retribuzione di posizione alla fascia demografica derivante dalla somma degli abitanti degli enti in convenzione presso cui il segretario presta servizio, non potendosi infatti determinare, con la sola convenzione, alcuna modifica nella retribuzione di posizione che resta ancorata alla fascia professionale di appartenenza del segretario stesso e alla tipologia del singolo ente inizialmente ricoperto”.

In sostanza, quindi, per la Ragioneria dello Stato, la convenzione fra comuni non deve avere riflessi sulla retribuzione di posizione del segretario, il quale trae beneficio dall'operazione posta in essere con il riconoscimento della retribuzioni aggiuntiva per sedi convenzionate, secondo l'art. 45 del Ccnl 16 maggio 2001 (*“Al segretario che ricopre sedi di segreteria convenzionate compete una retribuzione mensile aggiuntiva di importo pari alla maggiorazione del 25% della retribuzione complessiva di cui all'art. 37, comma 1, da a) ad e) in godimento.”*). Posizione rimarcata nella nota della Ragioneria, nella quale si ribadisce che *“al segretario compete solo la predetta retribuzione aggiuntiva pari al 25% e nessuna variazione interviene sulla retribuzione di posizione”*. Sono evidenti i riflessi negativi sulla busta paga del segretario, maggiormente pesanti se si considera che, a volte, il comune capofila non è rappresentato dall'amministrazione più popolosa che partecipa alla convenzione.

Anche a fronte di quanto espressa dalla Rgs interviene, in data 10 novembre 2014, una dura nota a firma congiunta delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei segretari comunali e provinciali, nella quale si ribadisce la correttezza delle interpretazioni e dell'operato assunti in passato e invita la Ragioneria dello Stato a rivedere il proprio parere. Poi, sulla questione, cala il silenzio. Ancora una volta la patata bollente resta in mano al responsabile del servizio personale, che deve procedere all'elaborazione del cedolino paga del segretario. Ma, in questo caso, il problema assume un'importanza ancor più rilevante in quanto la nota della Rgs ha valore interpretativo e, quindi, ha effetto dall'entrata in vigore della norma. In altre parole, se l'amministrazione vuole seguire le indicazioni della Rgs, deve procedere al ricalcolo della retribuzione di posizione attribuita al segretario anche per gli anni passati e procedere al relativo recupero. Ancora una volta, questo sarebbe l'unico comportamento che salvaguarda il suddetto responsabile da una eventuale contestazione di danno erariale, in caso di

verifica ispettiva. E al segretario non rimane che la via dell'impugnativa davanti al giudice.

La valutazione del segretario e la retribuzione di risultato

Sicuramente l'argomento non rappresenta una novità, ma viene ricordato in quanto stupisce che, nel 2014, un'amministrazioni interroghi l'Aran sulla obbligatorietà della valutazione per un segretario comunale. In argomento, giova ricordare che l'art. 42 del Ccnl 16 maggio 2001, in ordine all'attribuzione della retribuzione di risultato, prevede, al comma 1, che *"Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti, ad eccezione dell'incarico di funzione di Direttore Generale"*. Il successivo comma 3 precisa che *"Ai fini della valutazione dei risultati conseguiti e dell'erogazione della relativa retribuzione ad essa correlata, gli Enti utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata ai sensi del D.Lgs.n.286/1999, relativo alla definizione di meccanismi e strumenti di monitoraggio dei costi, dei rendimenti e dei risultati"*.

La previsione contrattuale non pare prestare il fianco a dubbi di alcuna sorta. Eppure, spesso, la retribuzione di risultato viene riconosciuta al segretario secondo meccanismi quasi automatici nella misura massima consentita dal Ccnl. In altri casi, si arriva ad una "valutazione" molto generica e per nulla collegata ad obiettivi effettuata ad opera del Sindaco.

Con l'avvento del D.Lgs. n. 150/2009 risulta evidente che alcuni aspetti sono mutati, ma la sostanza non può che ritenersi confermata. Il segretario comunale, quale dipendente pubblico e per effetto della sua equiparazione alla dirigenza, non può esimersi da un processo valutativo, ai cui risultati debba farsi riferimento per la corresponsione della retribuzione di risultato. Anche l'ex Agenzia dei Segretari, nel 2012, rispondendo ad un quesito in materia, aveva affermato che *"la necessità della preventiva e formale valutazione dell'attività del segretario comunale si pone, pertanto, quale momento imprescindibile e prodromico alla corresponsione della voce retributiva in argomento"*. Il riferimento era alla retribuzione di risultato.

In questo panorama interviene il parere dell'Aran SEG_041 del 14 ottobre 2014, il quale disegna il percorso che deve essere seguito per il corretto riconoscimento della predetta voce di stipendio al segretario. Si riporta il testo integrale:

L'istituto della "Valutazione" è obbligatorio anche per il segretario comunale?

In proposito, si ritiene utile precisare quanto segue:

- a) in generale, si deve evidenziare che, base alle previsioni del Titolo II del D.Lgs.n.150, tutte le amministrazioni adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare non solo la performance organizzativa ma anche quella individuale, con riferimento a tutte le categorie di personale presenti nell'ente (dirigenti e non dirigenti);*
- b) con riferimento poi alla particolare ipotesi del segretario comunale, si deve ricordare anche che allo stesso, l'indennità di risultato non può essere erogata in modo automatico e per il solo servizio prestato; infatti, l'art. 42 del CCNL dei segretari comunali e provinciali del 16.5.2001, stabilisce che la corresponsione di*

tale voce retributiva può avvenire solo nel rispetto delle precise condizioni e modalità ivi stabilite e cioè:

- 1) preventiva determinazione dell'ammontare della retribuzione di risultato che può essere riconosciuta al segretario, nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa;*
- 2) preventiva fissazione e formale conferimento al segretario di precisi obiettivi, tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti, ad eccezione dell'incarico di funzione di Direttore Generale;*
- 3) valutazione annuale degli obiettivi e dei risultati conseguiti dal segretario da parte degli enti che, a tal fine, utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata, in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs.n.150/2009, in materia di definizione di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.*

Chiarito, una volta per tutte, quali sono le fasi necessarie per poter attribuire la retribuzione di risultato al segretario si ritiene di poter concludere che, in mancanza di uno dei predetti passaggi, il riconoscimento dell'emolumento non può dirsi legittimamente effettuato con probabile imputazione del relativo danno erariale al responsabile che ha provveduto al pagamento, a fronte di una verifica ispettiva.

La trattenuta in caso di ricovero ospedaliero

Anche questo argomento non rappresenta una novità dell'ultima ora, ma, spesso, si rileva che le amministrazioni non adottano i comportamenti corretti.

Come si ricorderà, la trattenuta in caso di malattia è stata introdotta dall'art. 71, comma 1, del Dl. n. 112/2008, il quale dispone che:

“Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio.”

Tra le voci retributive che devono essere decurtate in caso di malattia, Aran, Ragioneria dello Stato e Funzione Pubblica hanno individuato, con riferimento al segretario comunale, la retribuzione di posizione e l'indennità di direttore generale, ove riconosciuta. E questo ormai risulta pacificamente applicato nelle singole amministrazioni. L'aspetto meno noto riguarda la clausola di salvaguardia prevista dal secondo periodo del medesimo comma 1, il quale dispone che:

“Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita.”

Un esempio di tale trattamento di maggior favore è contenuto nell'art. 21, comma 7, del Ccnl 6 luglio 1995, per quanto riguarda i dipendenti non dirigenti del comparto Regioni e autonomie locali, il quale dispone che, in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al predetto contratto.

Ma nel panorama dei contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili ai segretari comunali e provinciali, una clausola di salvaguardia del tipo sopra riportato non è presente. Pertanto, anche in caso di ricovero ospedaliero nonché nel periodo che segue di convalescenza, al segretario comunale deve essere applicata la trattenuta Brunetta sulla retribuzione di posizione e sull'eventuale indennità di direttore generale. In tal senso, si è espressa l'Aran, con il parere RAL1089. Seppure la numerazione riguardi il personale non dirigente del comparto Regioni e autonomie locali, il quesito ha, quali destinatari, i segretari comunali. Si legge, infatti, che:

“Per i periodi di convalescenza post ricovero ospedaliero, si evidenzia che, l'art.71, comma 1, della legge n. 133/2008, per il caso di ricovero ospedaliero, fa salvo “il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore”.

Secondo il Dipartimento della Funzione Pubblica (pareri n. 53/2008 e n. 7229, consultabili sul sito istituzionale del citato Dipartimento), il rinvio dinamico alla previsione dei contratti collettivi non riguarda in senso stretto soltanto i giorni di ricovero, ma concerne il regime più favorevole previsto anche per le “assenze per malattia dovute (...) a ricovero ospedaliero”, con ciò comprendendo anche l'eventuale regolamentazione più vantaggiosa inerente il post ricovero.

Pertanto, a parere del Dipartimento, nel caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, trova applicazione la specifica regolamentazione dettata dal CCNL di riferimento ove esistente e più favorevole (senza cioè le decurtazioni del trattamento economico accessorio).

Nella vigente disciplina contrattuale dei Segretari Comunali e Provinciali (art.23 del CCNL dei Segretari Comunali e Provinciali del 16.5.2001) non esiste alcuna disposizione che preveda un trattamento economico specifico (e di maggior favore) per il caso di assenza di tale categoria di personale connessa a ricovero ospedaliero.”

Personale

Nessuna economia se non si raggiungono gli obiettivi

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

L'Aran chiarisce che la quota di retribuzione di risultato non assegnata ai dirigenti conseguente al processo di valutazione non può essere riportata nei fondi degli anni successiva (nota prot. 16937 del 22.04.2015 al Comune di Prato)

Le economie sulla retribuzione di risultato non sono riportabili

La retribuzione di risultato dei dirigenti è finanziata con le risorse del fondo insieme alla retribuzione di posizione. L'art. 28, comma 2, del CCNL 23.12.1999 prevede che "le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo".

L'interpretazione della norma contrattuale è sempre stata particolarmente problematica in quanto non risultava chiara su un punto: devono essere riportate le somme non spese a titolo di retribuzione di risultato dei dirigenti qualora questo sia dovuto ad una valutazione inferiore al massimo? Sul punto si erano delineati due orientamenti opposti. Da una parte chi interpretava la norma contrattuale in senso letterale ritenendo che le risorse del fondo non potevano essere "perse" a causa di performance parziali, dall'altra chi considerava l'impostazione illogica rispetto alla *ratio* di un sistema premiale.

L'Aran ha chiarito (Orientamenti Applicativi AII_132 del 08/07/2015) che "i risparmi nella erogazione della retribuzione di risultato per mancato o solo parziale raggiungimento degli obiettivi nell'anno di riferimento non possono legittimare l'applicazione del citato art. 28, comma 2, del CCNL del 23.12.1999". La motivazione consiste nel fatto che, in questo caso, le risorse sono state "destinate al finanziamento della retribuzione di risultato" ma queste risorse non sono state successivamente erogate a fronte di una "valutazione che ha accertato il mancato o solo parziale raggiungimento degli obiettivi assegnati". Ne consegue che le risorse destinate al risultato ma non erogate per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi "non possono che divenire economie di bilancio e tornano nella disponibilità dell'ente".

L'Aran ricorda inoltre che una interpretazione diversa porterebbe a risultati paradossali: il riporto delle risorse destinate al risultato comporterebbe l'erogazione di queste somme negli anni successivi agli stessi dirigenti. Di fatto un dirigente

verrebbe comunque premiato anche in assenza di performance costanti nel corso degli anni. Si pensi al caso di dirigenti che hanno valutazioni negative un anno e positive l'anno successivo; nel secondo anno recupererebbero quanto "perso" l'anno precedente.

Il parere Aran fa riferimento al mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi assegnati al dirigente anche se il sistema di valutazione deve contemperare, ai sensi del D.Lgs. 150/2009, oltre agli obiettivi anche la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, le competenze professionali e manageriali dimostrate nonché la capacità di differenziare le valutazioni dei propri collaboratori. Tutti questi elementi, e non solo gli specifici obiettivi, portano alla quantificazione della retribuzione di risultato. Anche se il parere sembra concentrarsi solo sugli obiettivi si deve ritenere che l'erogazione della retribuzione di risultato in modo parziale per valutazioni negative o non pienamente positive collegati agli altri elementi della valutazione non consentano di riportare le economie.

Le economie sulle risorse aggiuntive ex art. 26, comma 3

Il parere Aran chiarisce il perimetro interpretativo dell'art. 28, comma 2, del CCNL 23.12.1999 senza entrare nel merito della costituzione del fondo. In generale la retribuzione di risultato è finanziata con le risorse ordinariamente messe a disposizione dalla contrattazione nazionale. Tuttavia, si deve considerare che l'art. 26, comma 3, del CCNL 23.12.1999 consente di integrare il fondo con risorse aggiuntive. Le condizioni che consentono questa operazione sono principalmente due (oltre alla virtuosità dell'ente imposta dall'art. 40, c. 3-quinquies, del D.Lgs. 165/2001):

- a) aumento della qualità o quantità dei servizi con aumento di dotazione organica;
- b) aumento della qualità o quantità dei servizi a parità di dotazione organica.

Si tratta, secondo questa impostazione, di una lettura del tutto parallela rispetto all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 per il personale del comparto (si veda il parere Aran AII_62_Orientamenti_Applicativi).

Nel caso in cui le risorse aggiuntive siano correlate ad un aumento della quantità e qualità dei servizi a parità di dotazione organica non ci sono mai stati dubbi che tali risorse dovevano essere correlate alla sola retribuzione di risultato, con la conseguenza che il parziale o mancato raggiungimento degli obiettivi alla base dell'incremento del fondo comportava l'impossibilità di riportare le relative risorse.

Parte della dottrina ritiene che l'art. 26, comma 3, preveda una terza fattispecie collegata all'incremento delle competenze dirigenziali a fronte dell'attivazione di nuovi servizi. Tesi che inquadra le risorse tra gli istituti stabili e non variabili del fondo (anche se il CCNL della dirigenza non fa questa distinzione) consentendone un utilizzo non necessariamente vincolato alla retribuzione di risultato

Le indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato

Le incertezze interpretative non mancano se si considera che, nelle circolari della RGS sul conto annuale, si ammetteva al finanziamento della retribuzione di risultato

le “somme non utilizzate Fondo anno precedente – articoli 27, comma 9 e 28, comma 2 del contratto collettivo nazionale 1998-2001”.

L'esplicito riferimento alle economie sulla retribuzione di risultato di cui all'art. 28, comma 2, sembrano portare a risultati diametralmente opposti rispetto a quelli sostenuti dall'Aran.

I dubbi interpretativi lasciano lo spazio a contenziosi

Ancora una volta ci si trova davanti ad un testo normativo che risulta quantomeno carente e presta il fianco a diverse interpretazioni. Anche se, ad avviso degli scriventi, non vi è dubbio che la *ratio* della norma debba portare a considerazioni di tipo logico-sistematiche vicine alla tesi Aran, dall'altra non si può negare che la lettera della norma consenta altre interpretazioni sicuramente più vicine agli interessi della dirigenza.

Ancora una volta saranno i giudici del lavoro a dover dirimere la questione.

Gli effetti pratici

Il parere Aran richiede una revisione dei contratti decentrati. In particolare è necessario valutare almeno due elementi:

- a) verificare che per ciascuna posizione dirigenziale siano chiaramente quantificate le risorse da destinare alla retribuzione di risultato;
- b) evitare che siano previsti meccanismi di redistribuzione del risultato non assegnato al singolo dirigente su tutti gli altri dirigenti con l'obiettivo di non generare economie.

...e la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative?

Quali effetti può avere questo orientamento Aran sulla dirigenza relativamente alla retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative? Il tema è molto scivoloso in quanto si tratta di capire se la *ratio* è “esportabile” ai dipendenti del comparto.

L'analisi del problema impone di distinguere tra gli enti con e senza dirigenza: nel primo caso la retribuzione di posizione e risultato è finanziata sul fondo nel secondo caso sul bilancio.

La situazione più semplice riguarda gli enti senza dirigenza che finanziano le posizioni organizzative con risorse di bilancio. In caso di parziale erogazione della retribuzione di risultato le economie tornano nella disponibilità del bilancio.

Più delicato il caso degli enti con dirigenza per i quali, solitamente, le economie non spese a titolo di retribuzione di risultato tornavano nella disponibilità del fondo stesso. La logica interpretativa dovrebbe portare alla naturale conseguenza che le risorse previste per la retribuzione di risultato e non erogate a seguito del processo di valutazione costituiscano economie di bilancio. In caso contrario si innescerebbe il paradosso descritto per i dirigenti. Peraltro si creerebbe un ulteriore problema a livello di sistema: in caso di enti con dirigenza le economie non andrebbero perse mentre in quelli senza dirigenza andrebbero a beneficio del bilancio.

Si dovrà capire, e il percorso non sarà semplice, se il testo dell'art. 17, comma 5, del CCNL 01.04.1999 è sovrapponibile a quello dell'art. 28, comma 2 della dirigenza.

Il contratto del comparto prevede che “le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell’anno successivo”.

La lettera del contratto prevede due casi:

- a. “somme non utilizzate”;
- b. “somme non attribuite”.

Nel caso della retribuzione di risultato le risorse per la retribuzione di posizione e risultato sono state sicuramente attribuite al fondo previsto dall’art. 17, comma 2, lett. b), del CCNL 01.04.1999. Applicando la *ratio* del parere Aran sulla dirigenza si potrebbe anche arrivare alla conclusione che le somme non erogate a seguito del processo di valutazione debbano andare ad economia di bilancio. In questo caso infatti non si tratterebbe di “somme non utilizzate”.

Inoltre si deve rilevare come l’art. 28, comma 2, della dirigenza preveda che le “eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento” del fondo dell’anno successivo mentre l’art. 17, comma 5 del comparto prevede che sono “portate in aumento” dello stesso.

Non vi è dubbio che le differenze nella lettera dei contratti complichino notevolmente la lettura in parallelo delle norme anche se è difficile dimenticare che si tratta di istituti che hanno le stesse finalità.

Si deve inoltre considerare che parte della retribuzione di risultato può essere finanziata con risorse ex art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999. In questo caso non dovrebbero esserci dubbi sul fatto che le economie tornano nella disponibilità del bilancio.

...e la produttività?

Le considerazioni esposte per la retribuzione di risultato potrebbero essere riproposte anche per la produttività. Si deve però sottolineare come l’istituto della produttività, pur avendo finalità analoghe alla retribuzione di risultato, appare ancora più delicato da trattare rispetto alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.

In ogni caso si suggerisce di evitare quantomeno meccanismi di redistribuzione delle risorse nello stesso anno per evitare economie sulla produttività.

Questi meccanismi portano a distribuire la produttività sia nel caso in cui la valutazione sia ampiamente positiva che in caso contrario, andando a vanificare la finalità dell’istituto.

Le economie di produttività finanziata con l’art. 15, commi 2 e 5, del comparto non possono essere riportate negli anni successivi.

Previdenza

Cambia la retribuzione figurativa nell'UniEmens

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Cambiano le regole per la compilazione delle denunce previdenziali (UniEmens, ListaPosPA) da inviare ad agosto e relative agli stipendi di luglio. Le nuove istruzioni sono contenute nella Circ. Inps 81/2015 e nel Mess. 3284/2015. Di fatto si tratta di un ulteriore avvicinamento alle regole del privato che portano anche ad una rilevante semplificazione degli adempimenti.

La retribuzione figurativa

Il riferimento normativo è lontano nel tempo atteso e si ancora art. 40 della L. 183/2010 (c.d. collegato lavoro), il quale ridefiniva le regole della retribuzione figurativa ai fini pensionistici.

Art. 40, L. 183/2010 - Contribuzione figurativa

1. Ai fini del calcolo della retribuzione annua pensionabile, e per la liquidazione delle prestazioni a sostegno o integrazione del reddito, per i periodi successivi al 31 dicembre 2004, il valore retributivo da attribuire per ciascuna settimana ai periodi riconosciuti figurativamente per gli eventi previsti dalle disposizioni in vigore e verificatisi nel corso del rapporto di lavoro, è pari all'importo della normale retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore, in caso di prestazione lavorativa, nel mese in cui si colloca l'evento. Il predetto importo deve essere determinato dal datore di lavoro sulla base degli elementi retributivi ricorrenti e continuativi.

Dal gennaio 2015 la contribuzione figurativa deve essere accreditata sull'importo della normale retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore in caso di prestazione lavorativa nel mese in cui si colloca l'evento. In precedenza, l'art. 8 della L. 155/1981 faceva riferimento alla media della retribuzione dell'anno solare in cui si collocavano gli eventi.

Sarà quindi il datore di lavoro a dover quantificare la retribuzione figurativa sulla base degli "elementi retributivi ricorrenti e continuativi". Ci si trova davanti ad una nozione di retribuzione che, in precedenza, non veniva utilizzata dal datore di lavoro pubblico e per la quale si dovranno definire gli elementi retributivi da tenere in considerazione. In primo luogo sembra potersi affermare che non necessariamente si

tratta della retribuzione fissa e continuativa utile ai fini del calcolo della quota A di pensione previsto nel regime retributivo.

Per delineare la nozione di retribuzione da indicare ai fini dell'accredito figurativo della contribuzione è necessario attingere ai chiarimenti che l'Inps ha fornito per il settore privato. La stessa circ. 81/2015 in commento richiama la circ. 11/2013 la quale, commento dell'art. 40 della L. 183/2010 (par. 7), ritiene che la modifica normativa "lascia inalterate, rispetto al sistema precedente, le voci retributive che concorrono a determinare la retribuzione da attribuire ai periodi accrediti figurativamente". Ne consegue che tale retribuzione debba essere quantificata secondo i criteri contenuti nel messaggio n. 16329 del 22 aprile 2005 il quale prevede che "la determinazione della retribuzione persa deve avvenire prendendo a riferimento le voci retributive ricorrenti e continuative. Dovranno essere pertanto escluse dal calcolo (...) le retribuzioni ultramensili, quali la 13^a mensilità e altre mensilità aggiuntive, le gratifiche, gli importi dovuti per ferie e festività non godute, nonché gli arretrati dovuti per legge o contratto, relativi ad anni precedenti. Peraltro, essendo sospesa - in corrispondenza dell'evento - l'obbligazione della prestazione lavorativa, ai fini della determinazione della retribuzione persa dovranno essere escluse le voci retributive collegate alla effettiva prestazione lavorativa".

Le nuove regole a regime

Con le denunce UniEmens da inviare ad agosto e relative agli stipendi di luglio cambia la modalità di compilazione dei quadri E0 e V1 quando si verifichi uno degli eventi di seguito indicati che danno diritto all'accredito figurativo della contribuzione ai fini pensionistici.

Eventi con contribuzione figurativa	Codice tipo servizio	Descrizione tipo servizio (*)
Congedo parentale con retribuzione ridotta ex artt.32 e 33 d.lgs. n.151/2001	9	Congedo parentale con retribuzione ridotta per maternità e per assistenza al bambino
Assenza dal lavoro per periodi di educazione e assistenza dei figli fino al sesto anno di età (max centosettanta giorni per ciascun figlio)	29	Assenza dal lavoro per educazione e assistenza ai figli fino al 6° anno di età (art.1 comma 40, lett. a, della legge 8 agosto 1995 n.335)
Congedo parentale senza retribuzione ex artt. 32 e 33 d.lgs. n.151/2001	42	Congedo parentale senza retribuzione per assistenza al bambino
Assenza dal lavoro per assistenza a figli dal sesto anno di età, al coniuge e al genitore purché conviventi, nel caso ricorrano le condizioni previste dall'articolo 3 della legge 104/1992 (max 25 gg. nel limite massimo complessivo di ventiquattro mesi)	48	Assenza dal lavoro per assistenza figli dal 6° anno di età, coniuge, genitori conviventi per condizioni previste ex. art.3 L.104/92 (art.1 comma 40 lett. b L. 335/95).

Malattia bambino ex art.47, comma 1, d. lgs. n.151/2001	63	Congedo per malattia bambino di età inferiore ai tre anni con retribuzione assente ex art. 47, comma 1, d. lgs. n.151/2001
Malattia bambino ex art.47, comma 2 d. lgs. n.151/2001	64	Congedo malattia bambino di età superiore ai tre anni ed inferiore agli otto senza retribuzione (max 5 giorni all'anno per ciascun genitore) ex art. 47, comma 1, d. lgs. n.151/2001

(*) Le descrizioni riportate sono prese dalla circ. 81/2015 e non sono aggiornate con le modifiche introdotte dal D.Lgs. 80/2015

Qualora si verificano degli eventi che danno diritto all'accredito figurativo della contribuzione la denuncia previdenziale dovrà essere compilata nel modo seguente:

- il periodo nel quale si verifica l'evento deve essere denunciato utilizzando il quadro E0 con codice tipo servizio 4 "servizio ordinario" indicando il periodo utile, nel mese, ai fini del diritto e della misura della pensione compreso il periodo che garantisce l'accredito figurativo della contribuzione;
- un quadro V1, causale 7, codice motivo utilizzo 8 "Eventi con accredito figurativo" con la data inizio e fine (<GiornoInizio> e <GiornoFine>) che si sovrappone all'E0, indicando nell'elemento <PercRetribuzione> i giorni solari moltiplicati per 1000 che danno diritto all'accredito figurativo e nell'elemento <RetribVirtualeFiniPens> la retribuzione ricorrente e continuativa non erogata utile ai fini dell'accredito figurativo. Dovrà essere compilato un unico V1 anche se gli eventi che danno diritto all'accredito figurativo si verificano nel mese in giorni non continuativi.

Le nuove regole di compilazione risultano decisamente più semplici e si ispirano a quelle del privato: non è più necessario "spezzettare" i periodi ogni qualvolta si verifichi uno degli eventi sopra indicati.

Un esempio può chiarire meglio: un dipendente nel mese di luglio ha usufruito del congedo parentale con retribuzione ridotta nei giorni 3, 10, 17 e 24 considerati nel cedolino di luglio. Per semplicità di calcolo si consideri una retribuzione mensile di euro 1.300 al mese pari a 50 euro al giorno per 26 giorni. La retribuzione erogata è pari a euro 1.160 (50 x 22 + 50 x 4 x 30%). La retribuzione figurativa è pari a euro 140. Per le modalità di compilazione relative al fondo previdenza e credito si rimanda al paragrafo successivo.

La denuncia previdenziale dovrà essere compilata nel modo seguente:

Quadro	Data inizio	Data fine	Tipo servizio	Imponibile pensionistico	Imponibile previdenziale	Imponibile credito	Percentuale retribuzione	Retribuzione virtuale ai fini pensionistici
E0	1/7/2015	31/7/2015	4	1.160	928	1.160	====	====
V1/7/8	1/7/2015	31/7/2015	9			140	4000	140

In precedenza si sarebbero dovuti creare i seguenti quadri EO per evidenziare il tipo servizio e la relativa retribuzione:

Quadro	Data inizio	Data fine	Tipo servizio	Imponibile pensionistico	Imponibile previdenziale	Imponibile credito	Percentuale retribuzione	Retribuzione virtuale ai fini pensionistici
EO	1/7/2015	2/7/2015	4	xxx	xxx	xxx		
EO	3/7/2015	3/7/2015	9	xxx	xxx	xxx	% retr. erog.	
EO	4/7/2015	9/7/2015	4	xxx	xxx	xxx		
EO	10/7/2015	10/7/2015	9	xxx	xxx	xxx	% retr. erog.	
EO	11/7/2015	16/7/2015	4	xxx	xxx	xxx		
EO	17/7/2015	17/7/2015	9	xxx	xxx	xxx	% retr. erog.	
EO	18/7/2015	23/7/2015	4	xxx	xxx	xxx		
EO	24/7/2015	24/7/2015	9	xxx	xxx	xxx	% retr. erog.	
EO	25/7/2015	31/7/2015	4	xxx	xxx	xxx		

Il fondo previdenza e credito

La circolare 81/2015 precisa che l'imponibile del fondo previdenza e credito è "commisurato alla retribuzione contributiva e pensionabile" e quindi la contribuzione è dovuta "anche in riferimento alle retribuzioni figurative accreditate ai fini pensionistici". Con tale precisazione di fatto modifica il precedente orientamento interpretativo.

L'imponibile FPC calcolato sulla retribuzione figurativa deve essere valorizzato nel quadro V1, causale 7, codice motivo utilizzo 8 "Eventi con accredito figurativo".

Si veda l'esempio elaborato nel paragrafo precedente.

Il periodo transitorio

Per le denunce inviate fino a luglio 2015 (tipicamente quelle relative ai cedolini da gennaio a giugno) si dovrà procedere ad integrare le denunce già inviate entro il mese di novembre 2015.

Operativamente si dovranno integrare le denunce compilate nei mesi precedenti con le vecchie istruzione compilando dei quadri V1, causale 7, codice motivo utilizzo 8, per tutti quei mesi nei quali si sono verificati eventi che danno diritto all'accredito figurativo della contribuzione. Dovranno essere valorizzati come data inizio e fine i periodi precedentemente comunicato con i quadri EO, V1, causale 2 o 5, indicando i giorni caratterizzati dall'evento e la retribuzione virtuale ai fini pensionistici. Se il FPC non è stato pagato sulla retribuzione virtuale (in tutto o in parte) si dovrà trattenere e versare la contribuzione dovuta e non versata sul virtuale compilando nel V1, causale 7, codice motivo utilizzo 8, i campi relativi al FPC.

Elaboriamo un semplice esempio: per tutto il mese di febbraio 2015 un dipendente è rimasto in congedo parentale con retribuzione ridotta. La retribuzione è pari a euro 1.300 al mese. Nel mese di febbraio il FPC è stato versato sulla retribuzione erogata.

La denuncia previdenziale del mese di febbraio 2015:

Quadro	Data inizio	Data fine	Tipo servizio	Imponibile pensionistico	Imponibile previdenziale	Imponibile credito	Percentuale retribuzione	Retribuzione virtuale ai fini pensionistici
E0	1/2/2015	28/2/2015	9	390	1.040	390	30000	=====

La denuncia integrativa dovrà contenere anche queste informazioni:

Quadro	Data inizio	Data fine	Tipo servizio	Imponibile pensionistico	Imponibile previdenziale	Imponibile credito	Percentuale retribuzione	Retribuzione virtuale ai fini pensionistici
V1/7/8	1/2/2015	28/2/2015	9			910	(*) 28000	910

(*) si tratta di 28 giorni di calendario

La circolare precisa che in sede di integrazione delle denunce si deve compilare il quadro V1, causale 5 e 6, solo nei "casi in cui sia necessario variare il periodo di riferimento complessivo del tipo servizio 4 e dei tipi servizio della tabella" relativa ai periodi con periodi di accredito figurativo della contribuzione.

Riprendendo l'esempio di prima si dovrà compilare il quadro V1 qualora il dipendente dal 25 febbraio fino al 28 febbraio avesse chiesto un periodo di aspettativa non retribuita. In questo caso si dovrebbero valorizzare i seguenti quadri:

Quadro	Data inizio	Data fine	Tipo servizio	Imponibile pensionistico	Imponibile previdenziale	Imponibile credito	Percentuale retribuzione	Retribuzione virtuale ai fini pensionistici
V1/5	1/2/2015	19/2/2015	4	390	1.040	390		
V1/6	20/2/2015	28/2/2015						
V1/7/8	1/2/2015	19/2/2015	9			700	20000	700

Nel messaggio n. 3294 del 14/05/2015 sono riportati numerosi esempi.