



personalmente efficace, tecnicamente efficiente.

In questo numero:

Personale

- 1** La costituzione del fondo per le risorse decentrate 2019 negli enti locali
- 20** L'autoliquidazione INAIL 2018/2019

Studio giallo s.r.l
società tra professionisti

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

La costituzione del fondo per le risorse decentrate 2019 negli enti locali

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

La costituzione del fondo per le risorse decentrate degli enti locali, relativo all'anno 2019, dovrebbe rappresentare un mero aggiornamento del medesimo fondo riferito al 2018. Le numerose questioni interpretative, in parte risolte dai pareri dell'Aran e della Corte dei Conti, fanno sì che la costituzione del 2019 debba, necessariamente, rappresentare un ulteriore momento di verifica dell'intero fondo.

Rimane, inoltre, sul tavolo il problema relativo al tetto al trattamento accessorio (art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017), la cui applicazione è in continua evoluzione.

Le risorse stabili

Il riferimento è rappresentato dai commi 1 e 2 dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018. Il comma 1 ha disposto il consolidamento delle risorse stabili in essere al 31/12/2017, mentre il comma 2 elenca le fattispecie che possono consentire incrementi del valore consolidato.

Il consolidamento delle risorse stabili effettuato nel 2018

In sede di costituzione del fondo per l'anno 2018 è stato effettuato il consolidamento delle risorse stabili al 31/12/2017, secondo le regole previste dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018. Ne consegue che si potrebbero "dimenticare" le origini del fondo storicizzato. Tuttavia, l'esperienza insegna che, in sede ispettiva ovvero in sede di ricostruzione delle risorse decentrate, risulta quantomeno opportuno non perdere le componenti del consolidamento.

Per gli enti con dirigenza, il fondo del 2018 doveva essere ridotto delle risorse destinate, nell'anno 2017, al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa (art. 67, comma 1, e art. 15, comma 5, CCNL 21/05/2018).

Nella Tabella 1 si riporta uno schema che potrebbe essere utilizzato per tenere memoria sia del consolidamento dell'anno 2004 che di quello del 2018.

Nello schema proposto sono stati consolidati anche gli incrementi derivanti dai differenziali PEO in applicazione dei CCNL 2001-2004-2006-2008-2009. Questo consolidamento potrebbe essere discutibile in quanto l'art. 67, comma 1, rimanda alle risorse indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL 22/01/2004 relative all'anno 2017. In una interpretazione letterale, questa locuzione non comprende tali differenziali in

quanto gli stessi non erano stati oggetto di regolamentazione contrattuale, ma trovavano legittimazione nelle dichiarazioni congiunte e negli orientamenti Aran. Tuttavia si deve considerare che, ai sensi del comma 2 dell'art. 67, le risorse stabili di cui al comma 1 possono essere aumentate solo per i motivi ivi indicati. Ne consegue che, ad avviso degli scriventi, anche i differenziali PEO fino al 2009 devono essere consolidati nelle risorse stabili presenti al 31/12/2017.

Tabella 1 - Schema di costituzione del fondo - consolidamento 2004 e 2018

Descrizione	2017	2018	2019
Art. 14 c. 4 CCNL 01/04/1999			
Riduzione 3% del lavoro straordinario anno 1999			
Art. 15 c. 1 lettera a) CCNL 01/04/1999			
fondo storico			
art. 1, c. 57 L. 662/1996			
20% risparmio di spesa da P-t fino al 1998			
Art. 15, c. 1, lett. b), CCNL 01/04/1999			
Art. 32, CCNL 06/07/1995: 0,50% m.s. 1993			
Art. 3, CCNL 16/07/1996: 0,65% m.s. 1995			
Art. 15 c. 1 lettera g) CCNL 01/04/1999			
risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento del L.E.D.			
Art. 15 c. 1 lettera h) CCNL 01/04/1999			
risorse Lit. 1.500.000 ex art. 37, c. 4, CCNL 06/07/1995 (direzione struttura)			
Art. 15 c. 1 lettera j) CCNL 01/04/1999			
0,52% del monte salari anno 1997 a decorrere dall'anno 2000			
Art. 15 c. 5 CCNL 01/04/1999			
incrementi della dotazione organica fino al 31/12/2003			
Art. 4 c. 1 CCNL 05/10/2001			
incremento 1,1% del monte salari anno 1999			
Art. 4 c. 2 CCNL 05/10/2001			
RIA e assegni personali acquisiti al fondo per il personale cessato con decorrenza 01/01/2000 fino al 31/12/2003			
art. 31, c. 2, CCNL 22/01/2004			
IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2003	-	-	-
Art. 15 c. 5 CCNL 01/04/1999			
incrementi della dotazione organica dall'01/01/2004			
Art. 4 c. 2 CCNL 05/10/2001 - RIA e assegni personali acquisiti al fondo per il personale cessato dal 2004 al 2017			
Art. 32 c. 1 CCNL 22/01/2004			
incremento 0,62% del m.s. anno 2001 con decorrenza 2003			
Art. 32 c. 2 CCNL 22/01/2004			
incremento 0,50% del m.s. anno 2001 con decorrenza 2003			
Art. 32 c. 2 CCNL 22/01/2004			
incremento 0,20% del m.s. anno 2001 con decorrenza 2003			
Art. 4, c. 1, CCNL 09/05/2006			
incremento 0,50% m.s. 2003, decorrenza 2005			
Art. 8, c. 7, CCNL 11/04/2008			
incremento 0,60% m.s. 2005 con decorrenza 2008			
Differenziali PEO CCNL 05/10/2001			
Differenziali PEO CCNL 22/01/2004			
Differenziali PEO CCNL 09/05/2006			
Differenziali PEO CCNL 11/04/2008			
Differenziali PEO CCNL 31/07/2009			
art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018			
riduzione fondo APO destinato nel 2017 (enti con dirigenza)			
art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018			
IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017	-	-	-

L'incremento dal 2019 degli 83,20 euro

L'art. 67, comma 2, lett. a) del CCNL 21/05/2018 prevede che le risorse stabili consolidate nel 2018 vengano aumentate *"di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019"*.

La lettera della norma poneva numerosi dubbi interpretativi che sono stati oggetto di alcuni chiarimenti da parte dell'Aran. Si riportano i più rilevanti, con elencati i principi in essi contenuti.

A) Aran - Prot. 15.354 del 06/09/2018:

- 1) l'aumento può essere utilizzato solo dall'anno 2019;
- 2) è disposto dal datore di lavoro in senso proprio, non dall'ente che utilizza temporaneamente il dipendente (comando, distacco, assegnazione temporanea, utilizzo a tempo parziale, ecc);

In merito alle unioni:

- a) per i dipendenti in servizio presso l'unione alla data del 31/12/2015 e trasferiti ai comuni appartenenti all'unione a seguito di scioglimento della stessa prima della firma del CCNL: l'aumento contrattuale deve essere applicato dall'ente dove è transitato il dipendente a seguito dello scioglimento. In caso contrario l'aumento contrattuale andrebbe perso;
- b) per i dipendenti in servizio presso l'unione alla data del 31/12/2015 e trasferiti agli enti di appartenenza dopo la firma del CCNL a seguito di scioglimento della stessa: l'unione effettua l'aumento contrattuale e quest'ultimo viene trasferito al comune appartenente alla disciolta unione al momento del trasferimento del personale;
- c) per i dipendenti in servizio presso il comune alla data del 31/12/2015 e successivamente trasferiti presso l'unione dopo la firma del CCNL: l'aumento è effettuato dal comune e trasferito all'unione al momento del trasferimento del personale ai sensi dell'art. 70-sexies.

B) Aran - Prot. 1.650 del 27/02/2019:

- a) sono da considerare tutti i dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio al 31/12/2015;
- b) sono da considerare anche i dipendenti a tempo determinato previsti dall'art. 1, comma 557, L. 311/2004;
- c) per i dipendenti in part-time l'importo non deve essere rapportato in quanto possono *"sempre richiedere la trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno"*.

C) Aran - Prot. 2.088 del 14/03/2019:

- a) sono compresi tutti i dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio al 31/12/2015;
- b) non sono compresi i lavoratori presenti in base ad un contratto di somministrazione;
- c) per i dipendenti in part-time l'importo non deve essere rapportato in quanto possono *"sempre richiedere la trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno"*;
- d) in caso di personale trasferito, si applica l'art. 67, comma 2, lett. e), del CCNL 21/05/2018 anche in relazione all'incremento degli 83,20 euro, rimandando ad un accordo tra gli enti.

L'incremento dal 2019 per i differenziali PEO

L'art. 67, comma 2, lett. b) del CCNL 21/05/2018 prevede che le risorse stabili consolidate nel 2018 vengano aumentate *"di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data"*.

Anche in questo caso, si riportano i pareri Aran più rilevanti intervenuti in argomento, con i principi in essi contenuti.

A) Aran - Prot. 3.617 del 7/03/2018 e 11.894 del 24/05/2018

- si deve fare riferimento alla Tabella A allegata al CCNL dove l'incremento con decorrenza 1/3/2018 assorbe quelli decorrenti dall'1/1/2016 e dall'1/01/2017;
- *"poiché l'ultimo incremento, quello a regime, decorre dall'1/3/2018, il calcolo del differenziale previsto dalla normativa contrattuale dovrà essere effettuato con riferimento al personale in servizio a quella data, ivi compreso, quindi, quello transitato per mobilità presso il vostro ente prima di tale data"*;

B) Aran - Prot. 11.894 del 24/05/2018

- il calcolo dei differenziali PEO è stato formalizzato nel testo del CCNL in quanto, in precedenza, era previsto da dichiarazioni congiunte (n. 14 CCNL 22/01/2004, n. 4 CCNL 09/05/2006, n. 1 CCNL 31/07/2009);
- l'incremento è volto a non far gravare sul fondo l'incremento delle PEO per effetto degli aumenti previsti dal CCNL in quanto finanziato da risorse nazionali;
- si quantifica come *"differenza tra l'incremento stipendiale a regime previsto dal CCNL per ciascuna posizione economica di ogni categoria rispetto a quello previsto per la posizione iniziale della medesima categoria"*
- rispetto all'aumento previsto con decorrenza 1/3/2018, il differenziale di un dipendente in posizione economica C3 è pari a euro 3,30 mensili (incremento C3 pari a euro 65,30 - incremento C1 pari a euro 62.00. L'importo, su base annua, è pari a euro 42,90 (3,30 x 13);
- il differenziale confluisce nelle risorse stabili;
- poiché l'incremento decorre dall'01/03/2018, nell'anno 2018, si dovevano considerare 11 mesi (10 mesi più la tredicesima) mentre nel 2019 si considerano 13 mensilità;
- il calcolo deve essere effettuato per tutti i dipendenti in servizio all'01/03/2018;
- lo stesso percorso deve essere seguito con riferimento all'aumento dell'01/04/2018 per effetto del conglobamento dell'indennità vacanza contrattuale. Riprendendo l'esempio sopra riportato, per un dipendente in posizione economica C3, l'importo è pari a euro 0,64 (12,80 - 12,16) mensili, che corrispondono a euro 8,32 su base annua. Per l'anno 2018 si dovevano considerare 10 mesi (aprile-dicembre più la tredicesima) mentre per il 2019 si considerano 13 mensilità;
- ne consegue che, sul fondo, si dovrà finanziare l'intero, importo dato dalla differenza tra la posizione iniziale e quello di sviluppo (ivi compresi gli aumenti contrattuali).

Da una parte il testo della norma contrattuale risulta estremamente stringato e dall'altra i chiarimenti istituzionali risultano quantomeno sconsiderati tra loro. Ne discende che la dottrina ha cercato di determinare un percorso sulla base della ratio

interpretativa secondo il seguente schema che riassume l'intera applicazione del CCNL 21/05/2018 all'incremento in questione:

- aumento per l'anno 2016 sulla base del personale in servizio all'1/1/2016 (data del primo aumento contrattuale) e con riferimento ai differenziali calcolati sugli incrementi previsti per tale decorrenza. L'importo si moltiplica per 13 mensilità e confluisce nel fondo 2016. Gli arretrati di progressione relativi al 2016 vengono finanziati sul fondo 2016 (esempio: dipendente in posizione economica C3: $7,50 - 7,10 = 0,40 \times 13 = 5,20$ euro);

- in modo analogo per l'anno 2017 (esempio: dipendente in posizione economica C3: $22,70 - 21,50 = 1,20 \times 13 = 15,60$ euro);

- per l'anno 2018 si devono considerare

- a. i differenziali calcolati sulla base dei dipendenti in servizio all'1/1/2017 per i mesi di gennaio e febbraio (esempio C3: $22,70 - 21,50 = 1,20 \times 2 = 2,40$);

- b. i differenziali calcolati sulla base dei dipendenti in servizio all'1/3/2018 per il mese di marzo (esempio C3: $65,30 - 62,00 = 3,30 \times 1 = 3,30$);

- c. i differenziali calcolati sulla base dei dipendenti in servizio all'1/4/2018 (conglobamento IVC) per i mesi da aprile a dicembre più il rateo di tredicesima, pari a 10 mensilità (esempio C3: $65,30 - 62,00 + (153,60 - 145,92)/12 = 3,30 + 0,64 = 3,94 \times 10 = 39,40$);

- d. l'importo complessivo per l'anno 2018 è pari alla somma dei precedenti calcoli ($2,40 + 3,30 + 39,40 = 45,10$);

- per l'anno 2019 si devono considerare i differenziali calcolati sulla base dei dipendenti in servizio all'1/4/2018 (conglobamento IVC) calcolato per 13 mensilità (esempio C3: $65,30 - 62,00 + (153,60 - 145,92)/12 = 3,30 + 0,64 = 3,94 \times 13 = 51,22$). Questo importo rimane a regime nelle risorse stabili.

Si riporta nella Tabella 2 un esempio di calcolo dei differenziali. Il numero di dipendenti comprende anche i dipendenti assunti con contratto a part-time.

La modalità di calcolo proposta potrebbe essere interpretata anche con una variante in quanto nell'anno 2018 si potrebbe considerare:

- a. i differenziali calcolati sulla base dei dipendenti in servizio all'1/1/2017 per i mesi di gennaio e febbraio (esempio C3: $22,70 - 21,50 = 1,20 \times 2 = 2,40$);

- b. i differenziali calcolati sulla base dei dipendenti in servizio all'1/3/2018 per i mesi da marzo a dicembre più la tredicesima (esempio C3: $65,30 - 62,00 = 3,30 \times 11 = 36,30$);

- c. i differenziali calcolati sulla base dei dipendenti in servizio all'1/4/2018 sulla base della sola IVC per i mesi da aprile a dicembre più il rateo di tredicesima pari a 10 mensilità (esempio C3: $(153,60 - 145,92)/12 = + 0,64 \times 10 = 6,40$);

- d. l'importo complessivo per l'anno 2018 è pari alla somma dei precedenti calcoli ($2,40 + 36,30 + 6,40 = 45,10$);

- per l'anno 2019 si devono considerare i differenziali calcolati sulla base dei dipendenti in servizio all'1/3/2018 per l'ultimo incremento contrattuale e all'1/4/2018 per il conglobamento IVC calcolati per 13 mensilità (esempio C3: $65,30 - 62,00 + (153,60 - 145,92)/12 = 3,30 + 0,64 = 3,94 \times 13 = 51,22$). Questo importo rimane a regime nelle risorse stabili.

Come si potrà notare, questo approccio determina importi uguali sulle singole posizioni economiche. Tuttavia potrebbero variare i dipendenti in servizio alle diverse date.

Nella Tabella 3 si riporta il calcolo effettuato con tale modalità.

Poiché, nell'esempio sottoriportato, i dipendenti in servizio all'01/03/2018 sono diversi da quelli all'01/04/2019 i due risultati divergono.

Tabella 2 - esempio calcolo differenziali

Posizione economica	Dipendenti 1/1/2016	PEO 1/1/2016	Aumento PEO 2016 x 13 mesi nel 2016	Dipendenti 1/1/2017	PEO 1/1/2017	Aumento PEO 2017 x 13 mesi nel 2017	Aumento PEO 2017 x 2 mesi nel 2018 (A)	Dipendenti 1/3/2018	PEO 1/3/2018	Aumento PEO 1/3/2018 x 1 mese nel 2018 (B)	Dipendenti 1/4/2018	PEO 1/4/2018	Aumento PEO 1/4/2018 x 10 mesi nel 2018 (C)	Aumento PEO 2018 totale A+B+C	Aumento PEO 2019 totale
D6D3	-	1,50	-	-	4,50	-	-	-	12,70	-	-	15,20	-	-	-
D5D3	-	0,80	-	-	2,50	-	-	-	6,90	-	-	8,26	-	-	-
D4D3	-	0,40	-	-	1,20	-	-	-	3,30	-	-	3,95	-	-	-
D3D3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D6D1	-	2,70	-	-	8,00	-	-	-	22,80	-	-	27,28	-	-	-
D5D1	1,00	2,00	26,00	1,00	6,00	78,00	12,00	-	17,00	-	-	20,34	-	12,00	-
D4D1	-	1,60	-	1,00	4,70	61,10	9,40	-	13,40	-	-	16,03	-	9,40	-
D3D1	4,00	1,20	62,40	3,00	3,50	136,50	21,00	3,00	10,10	30,30	3,00	12,08	362,40	413,70	471,12
D2D1	2,00	0,40	10,40	2,00	1,20	31,20	4,80	1,00	3,30	3,30	1,00	3,95	39,50	47,60	51,35
D1D1	-	-	-	-	-	-	-	1,00	-	-	1,00	-	-	-	-
C5C1	1,56	0,90	18,20	2,56	2,80	93,08	14,32	3,94	7,80	30,77	3,94	9,33	368,00	413,09	478,40
C4C1	3,00	0,60	23,40	5,00	1,90	123,50	19,00	4,00	5,30	21,20	4,00	6,34	253,60	293,80	329,68
C3C1	5,00	0,40	26,00	5,00	1,20	78,00	12,00	5,00	3,30	16,50	5,00	3,94	197,00	225,50	256,10
C2C1	5,00	0,20	13,00	4,72	0,60	36,79	5,66	4,22	1,50	6,33	4,22	1,79	75,60	87,59	98,28
C1C1	5,25	-	-	1,69	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B7B3	2,00	0,60	15,60	1,00	1,80	23,40	3,60	2,00	5,30	10,60	2,00	6,33	126,60	140,80	164,58
B6B3	1,00	0,30	3,90	2,00	1,00	26,00	4,00	1,00	2,90	2,90	1,00	3,47	34,70	41,60	45,11
B5B3	1,00	0,20	2,60	1,72	0,60	13,39	2,06	0,72	1,90	1,37	0,72	2,27	16,40	19,83	21,32
B4B3	3,50	0,10	4,55	1,94	0,30	7,54	1,16	2,89	0,90	2,60	1,94	1,07	20,80	24,56	27,04
B3B3	0,67	-	-	0,94	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B7B1	2,00	1,00	26,00	2,72	2,90	102,57	15,78	2,72	8,40	22,87	1,72	10,04	172,90	211,55	224,77
B6B1	1,00	0,70	9,10	1,00	2,10	27,30	4,20	1,00	6,00	6,00	1,00	7,18	71,80	82,00	93,34
B5B1	1,00	0,60	7,80	-	1,70	-	-	-	5,00	-	-	5,98	-	-	-
B4B1	-	0,50	-	1,56	1,40	28,34	4,36	1,56	4,00	6,22	1,56	4,78	74,40	84,98	96,72
B3B1	1,56	0,40	8,06	2,00	1,10	28,60	4,40	2,00	3,10	6,20	2,00	3,71	74,20	84,80	96,46
B2B1	2,00	0,10	2,60	-	0,30	-	-	-	0,90	-	-	1,08	-	-	-
B1B1	-	-	-	-	-	-	-	1,00	-	-	1,00	-	-	-	-
A5A1	-	0,40	-	-	1,30	-	-	-	3,90	-	-	4,66	-	-	-
A4A1	-	0,30	-	-	0,90	-	-	-	2,80	-	-	3,34	-	-	-
A3A1	-	0,20	-	-	0,60	-	-	-	1,80	-	-	2,15	-	-	-
A2A1	-	-	-	-	0,20	-	-	-	0,70	-	-	0,83	-	-	-
A1A1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL			259,61			895,31								2.192,80	2.454,27

Tabella 3 - esempio calcolo differenziali

Posizione economica	Dipendenti 1/1/2016	PEO 1/1/2016	Aumento PEO 2016 x 13 mesi nel 2016	Dipendenti 1/1/2017	PEO 1/1/2017	Aumento PEO 2017 x 13 mesi nel 2017	Aumento PEO 2017 x 2 mesi nel 2018 (A)	Dipendenti 1/3/2018	PEO 1/3/2018	Aumento PEO 1/3/2018 x 1 mese nel 2018 (B)	Dipendenti 1/4/2018	PEO 1/4/2018	Aumento PEO 1/4/2018 x 10 mesi nel 2018 (C)	Aumento PEO 2018 totale A+B+C	Aumento PEO 2019 totale
D6D3	-	1,50	-	-	4,50	-	-	-	12,70	-	-	2,50	-	-	-
D5D3	-	0,80	-	-	2,50	-	-	-	6,90	-	-	1,36	-	-	-
D4D3	-	0,40	-	-	1,20	-	-	-	3,30	-	-	0,65	-	-	-
D3D3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D6D1	-	2,70	-	-	8,00	-	-	-	22,80	-	-	4,48	-	-	-
D5D1	1,00	2,00	26,00	1,00	6,00	78,00	12,00	-	17,00	-	-	3,34	-	12,00	-
D4D1	-	1,60	-	1,00	4,70	61,10	9,40	-	13,40	-	-	2,63	-	9,40	-
D3D1	4,00	1,20	62,40	3,00	3,50	136,50	21,00	3,00	10,10	333,30	3,00	1,98	59,40	413,70	471,12
D2D1	2,00	0,40	10,40	2,00	1,20	31,20	4,80	1,00	3,30	36,30	1,00	0,65	6,50	47,60	51,35
D1D1	-	-	-	-	-	-	-	1,00	-	-	1,00	-	-	-	-
C5C1	1,56	0,90	18,20	2,56	2,80	93,08	14,32	3,94	7,80	338,47	3,94	1,53	60,30	413,09	477,88
C4C1	3,00	0,60	23,40	5,00	1,90	123,50	19,00	4,00	5,30	233,20	4,00	1,04	41,60	293,80	329,68
C3C1	5,00	0,40	26,00	5,00	1,20	78,00	12,00	5,00	3,30	181,50	5,00	0,64	32,00	225,50	256,10
C2C1	5,00	0,20	13,00	4,72	0,60	36,79	5,66	4,22	1,50	69,63	4,22	0,29	12,30	87,59	98,20
C1C1	5,25	-	-	1,69	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B7B3	2,00	0,60	15,60	1,00	1,80	23,40	3,60	2,00	5,30	116,60	2,00	1,03	20,60	140,80	164,58
B6B3	1,00	0,30	3,90	2,00	1,00	26,00	4,00	1,00	2,90	31,90	1,00	0,57	5,70	41,60	45,11
B5B3	1,00	0,20	2,60	1,72	0,60	13,39	2,06	0,72	1,90	15,07	0,72	0,37	2,70	19,83	21,25
B4B3	3,50	0,10	4,55	1,94	0,30	7,54	1,16	2,89	0,90	28,60	1,94	0,17	3,30	33,06	38,10
B3B3	0,67	-	-	0,94	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B7B1	2,00	1,00	26,00	2,72	2,90	102,57	15,78	2,72	8,40	251,57	1,72	1,64	28,20	295,55	333,69
B6B1	1,00	0,70	9,10	1,00	2,10	27,30	4,20	1,00	6,00	66,00	1,00	1,18	11,80	82,00	93,34
B5B1	1,00	0,60	7,80	-	1,70	-	-	-	5,00	-	-	0,98	-	-	-
B4B1	-	0,50	-	1,56	1,40	28,34	4,36	1,56	4,00	68,42	1,56	0,78	12,10	84,88	96,94
B3B1	1,56	0,40	8,06	2,00	1,10	28,60	4,40	2,00	3,10	68,20	2,00	0,61	12,20	84,80	96,46
B2B1	2,00	0,10	2,60	-	0,30	-	-	-	0,90	-	-	0,18	-	-	-
B1B1	-	-	-	-	-	-	-	1,00	-	-	1,00	-	-	-	-
A5A1	-	0,40	-	-	1,30	-	-	-	3,90	-	-	0,76	-	-	-
A4A1	-	0,30	-	-	0,90	-	-	-	2,80	-	-	0,54	-	-	-
A3A1	-	0,20	-	-	0,60	-	-	-	1,80	-	-	0,35	-	-	-
A2A1	-	-	-	-	0,20	-	-	-	0,70	-	-	0,13	-	-	-
A1A1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL			259,61			895,31								2.285,20	2.573,80

L'incremento dal 2019 per la Ria e gli assegni ad personam

L'art. 67, comma 2, lett. c) del CCNL 21/05/2018 prevede che le risorse stabili consolidate nel 2018 vengano aumentate *"dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno"*.

La norma va coordinata con l'art. 67, comma 3, lett. d), del CCNL 21/05/2018 secondo il quale le risorse variabili devono essere alimentate con gli *"importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio"*.

L'Aran, con parere Prot. 17.742 del 23/11/2018 ha chiarito che:

- nella precedente disciplina, per le cessazioni in corso d'anno si incrementavano le risorse stabili della medesima annualità pro rata; nell'anno successivo si riportava il risparmio riferito all'intero anno. Questo faceva sorgere problemi operativi di rideterminazione dei fondi a fine anno, con conseguente riapertura della contrattazione decentrata;
- con la nuova disciplina:
 - a) si aumentano, nell'anno successivo la cessazione, le risorse stabili per l'intero risparmio, vale a dire l'annualità completa;
 - b) si aumentano, sempre nell'anno successivo la cessazione, le risorse variabili per la quota di risparmio dell'anno di cessazione, vale a dire le mensilità non lavorate, comprensive del rateo di tredicesima.

In merito alle risorse variabili, in relazione alle nuove regole, si evidenzia che:

- la disposizione contrattuale parla solo di Ria e non di assegni ad personam;
- l'applicazione è limitata ai risparmi relativi solo all'anno in cui avviene la cessazione;
- i risparmi si riferiscono ai mesi non corrisposti al dipendente (si considera mese intero se il periodo non lavorato è superiore a 15 giorni);
- i risparmi sono comprensivi del rateo di tredicesima;
- la Ria non pagata confluisce nel fondo per l'anno successivo.

Per un dipendente cessato a luglio 2018, con euro 50 mensili di Ria, nell'anno 2019 si aumentano le risorse stabili di euro 650 (50 x 13) e le risorse variabili di euro 325.

L'incremento dal 2019 per il riassorbimento di benefici economici

L'art. 67, comma 2, lett. d) del CCNL 21/05/2018 prevede che le risorse stabili consolidate nel 2018 possano essere aumentate a seguito *"di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001"*.

Si tratta di situazioni residuali in quanto la disposizione richiamata prevede che tutti i trattamenti economici vengano attribuiti esclusivamente mediante contratti collettivi e che eventuali incrementi retributivi stabiliti da legge, regolamento o atto amministrativo, in essere alla data di entrata in vigore della norma sopra richiamata, cessino a seguito di rinnovo contrattuale e tali risorse siano riassorbite con le modalità previste dallo stesso CCNL. I conseguenti risparmi confluiscono nelle risorse stabili.

L'incremento per trasferimento di funzioni

L'art. 67 del CCNL 21/05/2018 prevede la possibilità di incrementare le risorse stabili (comma 2, lett. e) e quelle variabili (comma 3, lett. k) in caso di passaggio di personale derivante da processi associativi, delega e trasferimento di funzioni. Le disposizioni si applicano anche alle unioni per le quali sono previste disposizioni di dettaglio nell'art. 70-sexies.

Il testo contrattuale risulta decisamente articolato anche la ratio interpretativa è decisamente più semplice e si ispira al cosiddetto "saldo zero", da tempo elaborato

dalla Corte dei Conti (cfr. Sezione delle Autonomie, deliberazione n. 8/2011). Il principio è codificato nell'art. 70-sexies, comma 5, in merito alle unioni in forza del quale *"il trasferimento di personale non deve implicare, a livello aggregato, maggiori oneri"*. In altri termini l'incremento delle risorse del fondo, nell'ente di destinazione, deve corrispondere alla riduzione effettuata dall'ente di provenienza. L'art. 67, comma 2, lett. e), non definisce alcun criterio per la quantificazione delle risorse da trasferire da un ente all'altro, lasciando mano libera alle amministrazioni interessate. Poiché si tratta di costituzione del fondo, la quantificazione è di competenza datoriale.

In modo analogo e solo per il primo anno, l'ente di provenienza trasferisce una quota delle risorse variabili del proprio fondo, al fine di garantire il trattamento accessorio per i mesi residui dell'anno. Negli anni successivi, le eventuali risorse variabili saranno previste direttamente dall'ente di destinazione.

Il contratto dispone che gli stessi principi si applichino in caso di passaggio di personale dai comuni alle unioni anche se prevede specifiche regole al caso di specie nell'art. 70-sexies del CCNL 21/05/2018.

I commi 2 e 3 identificano criteri di calcolo analitici per la quantificazione delle risorse stabili e variabili che devono transitare da un fondo all'altro. Sia per le risorse stabili che per quelle variabili si deve fare riferimento alla quota destinata al personale trasferito in base al CCDI dell'anno precedente ovvero, in mancanza, nell'ultimo approvato. Per le risorse variabili si considerano in proporzione ai mesi residui. La formulazione relativa alle risorse variabili lascia perplessi in quanto l'importo trasferito a tale titolo dovrebbe trovare la fonte nel CCDI dell'anno in corso e non in quello precedente (se nel CCDI dell'anno precedente erano destinate risorse variabili al personale trasferito e in quello in corso non ne sono previste, il fondo dell'anno in corso per la parte variabile potrebbe addirittura assumere un valore negativo).

Sempre in argomento, l'art. 1, comma 114, della L. 56/2014 prevede che *"in caso di trasferimento di personale dal comune all'unione di comuni, le risorse già quantificate sulla base degli accordi decentrati e destinate nel precedente anno dal comune a finanziare istituti contrattuali collettivi ulteriori rispetto al trattamento economico fondamentale, confluiscono nelle corrispondenti risorse dell'unione"*. Le regole illustrate danno contenuto di dettaglio alla previsione normativa, chiarendo definitivamente che la parte variabile non può confluire in quella stabile.

In ogni caso, il comma 4 lascia aperta la possibilità di stipulare accordi diversi in merito alla quantificazione delle risorse da trasferire, fermo restando l'applicazione del principio del "saldo zero".

Tali regole sono previste anche in caso di assegnazione temporanea di personale dal comune all'unione, ai sensi dell'art. 13 del CCNL 22/01/2004.

La norma trova sicuramente applicazione in caso di passaggio dal comune all'unione, mentre nulla dispone nel caso contrario, ovvero per il trasferimento dall'unione al comune. Ma è proprio in caso di trasferimento di personale dall'unione ai comuni che si riscontrano le maggiori difficoltà, spesso derivanti dal fatto che, in questa situazione, sono ipotizzabili situazioni di conflittualità, non facili da comporre.

L'incremento per la riduzione dei costi della dirigenza nelle regioni

La lett. f) consente di incrementare le risorse stabili, solo per le regioni, dell'importo massimo dello 0,20% dei risparmi derivanti dalla riduzione stabile dei posti dirigenziali in organico.

La riduzione stabile del fondo dello straordinario

Il CCNL ha codificato la possibilità di incrementare le risorse stabili (art. 67, comma 2, lett. g), a fronte di una riduzione definitiva del fondo straordinario. Tale possibilità era contenuta nel parere Aran RAL_1462 dell'8 agosto 2012 secondo il quale *"ogni decisione di riduzione stabile delle risorse per il lavoro straordinario (precedente lett. g) deve essere attentamente valutata dall'ente in quanto, attualmente, non ci sono regole che possano consentire successivamente all'ente stesso di incrementare autonomamente e in via ordinaria le risorse del lavoro straordinario per fare fronte a particolari esigenze che si dovessero presentare (sono fatti salvi i finanziamenti esterni giustificati da casi particolari: scadenze elettorali, calamità naturali, protezione civile)"*.

L'incremento della dotazione organica

Infine, le risorse stabili possono essere incrementate in caso di *"incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale"*. Di fatto, il testo normativo sembra riprendere il vecchio art. 15, comma 5, del CCNL 01/04/1999. Purtroppo non viene espressamente previsto quanto elaborato dai precedenti pareri Aran e dalla giurisprudenza contabile, secondo i quali, oltre all'aumento della dotazione organica, l'incremento del fondo è subordinato anche all'effettivo incremento del personale in servizio, oltre il limite previsto dalla precedente dotazione organica.

Si deve tuttavia osservare che si tratta di una discussione oggi del tutto sterile in quanto l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 vieta l'incremento delle dotazioni organiche in quanto è necessario garantire *"la neutralità finanziaria della rimodulazione"* delle stesse.

La riduzione delle risorse stabili

Il nuovo contratto collettivo non affronta il tema della riduzione stabile della dotazione organica se non in caso di passaggio di funzioni (art. 67, comma 2, lett. e) commentato in precedenza.

Rimane, quindi, lasciato all'ambito interpretativo la rettifica del fondo per il trattamento accessorio destinato ai dipendenti titolari di posizione organizzativa. Anche se tale operazione dovrebbe già essere stata attuata in passato, rimane il problema del suo aggiornamento in caso di istituzione di una nuova posizione ovvero in caso di soppressione di una posizione esistente.

E' confermato l'obbligo previsto dall'art. 6-bis del D.Lgs. 165/2001, di riduzione del fondo in caso di processi di esternalizzazione con passaggio di personale.

Le risorse variabili

Il riferimento è al comma 3 dell'art. 67, dove vengono elencate tutte le casistiche a cui l'amministrazione può rifarsi per incrementare il fondo. E' da sottolineare che, trattandosi, per l'appunto, di risorse variabili, le stesse non possono, in alcun modo, essere "storicizzate" e vanno giustificate, con adeguata motivazione, di anno in anno.

Le risorse da sponsorizzazioni, da accordi di collaborazione, da convenzioni e da contributi per prestazioni

Come la precedente disciplina, contenuta nell'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 01/04/1999, anche l'attuale previsione rimanda all'art. 43 della L. 449/1997. Si tratta, in sostanza di:

- contratti di sponsorizzazione;
- accordi di collaborazione con soggetti privati e con associazioni;
- convenzioni con soggetti pubblici e privati;
- contributi per prestazioni, non rientranti fra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia dei diritti fondamentali.

Senza entrare nel dettaglio della disposizione, si evidenzia solo che l'applicazione di tale norma richiede, da parte dell'amministrazione, l'adozione di un'apposita regolamentazione che stabilisca, a fronte di entrate ed, eventualmente, di spese per tali fattispecie, quanto siano gli importi da destinare alla contrattazione decentrata. Nel caso siano previste delle spese (e, almeno, quelle relative al personale sempre dovrebbero essere presenti), si deve ragionare sul saldo positivo fra entrate e spese e solo parte di questo può integrare il fondo. Tale quantità può essere fissata in modo puntuale (ad esempio, 20%) oppure con un limite massimo (non oltre il 30%) entro il quale, di volta in volta, l'amministrazione decide quanto destinare alla contrattazione.

i piani di razionalizzazione

Anche in questo caso il CCNL non fa altro che rinviare al testo normativo contenuto nell'art. 16, comma 4, del Dl. 6 luglio 2011, n. 98.

Il presupposto per l'applicazione della norma consiste nell'attuazione di attività che portino ad una riduzione della spesa, calcolata come differenza fra quando risultante a consuntivo nell'anno precedente e la stessa quantità dell'anno in corso, ovviamente a parità di quantità e qualità dei servizi resi.

Il piano di razionalizzazione deve essere approvato entro il 31 marzo di ogni anno, anche se tale termine risulta ordinatorio, come indicato dalla Corte dei Conti, sezione regionale per l'Emilia Romagna, con deliberazione n. 398/2012. Su tali piani deve essere espresso il parere dell'organo di revisione, che certifica quanto richiesto dalla norma (risparmio di spesa a parità di servizi resi). Il parere dell'organo di revisione è espresso a consuntivo, anche se, in via indiretta, i revisori si esprimono anche su tale aspetto nel momento in cui rilasciano il parere sulla costituzione del fondo. Tale risparmio, nella misura massima del 50%, può essere destinato alla contrattazione decentrata. Si tratta di una facoltà e non di un obbligo. Parimenti la percentuale può essere fissata in misura inferiore al 50%. La parte destinata al fondo è suddivisa, a sua volta, in una prima metà, che può essere destinata alla generalità dei dipendenti,

e nell'altra metà, che va a favore dei dipendenti che sono stati coinvolti nel piano di razionalizzazione. A questi ultimi, la norma prevede che il premio vada distribuito secondo il sistema delle fasce Brunetta, di cui all'art. 29 del D.Lgs. 150/2009. Tale modalità è stata, però, abrogata ad opera dell'art. 13, comma 1, del D.Lgs. 74/2017. Pertanto, si ritiene che la premialità in questione vada attribuita secondo le ordinarie regole prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance in essere presso l'ente.

A questo proposito, la Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, nella delibera n. 34/2016, ha affermato che le risorse di cui si tratta sono escluse dal limite al salario accessorio, previsto dall'art. 9, comma 2-bis, del Dl. 78/2010, oggi art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, sottolineando, però, che tale esclusione si realizza quando le risorse *"consequano a specifiche iniziative volte al raggiungimento di puntuali obiettivi di incremento della produttività individuale del personale interno all'Amministrazione da realizzare mediante il diretto coinvolgimento delle unità lavorative in mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro"*.

le risorse destinate al fondo da specifiche disposizioni di legge

La disposizione trova applicazione unicamente quando norme di legge destinano, in maniera esplicita, somme alla incentivazione dei dipendenti, mentre non può essere utilizzata quando il disposto normativo stabilisce uno stanziamento a favore, genericamente, della spesa di personale.

L'elenco delle disposizioni di legge che possono alimentare il fondo per le risorse decentrate è in continua evoluzione: da ultimo si è aggiunto l'art. 1, comma 1091, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio 2019), che prevede incentivi a favore del personale per il raggiungimento di obiettivi del settore entrate, finanziati dal maggior gettito relativo agli accertamenti in materia di imposta municipale propria e della TARI. Classicamente si possono annoverare:

- i "vecchi" compensi ICI;
- come detto, i "nuovi" compensi per recupero gettito imposta municipale propria e TARI;
- i compensi per l'avvocatura;
- i "vecchi" compensi per la progettazione;
- i "nuovi" compensi per le funzioni tecniche;
- i compensi ISTAT.

Vi è da evidenziare che la maggior parte di queste norme richiedono una regolamentazione interna, che disciplini le modalità di concreta applicazione nell'ente.

la RIA relativa all'anno di cessazione

La parte della retribuzione individuale di anzianità relativa alla parte dell'anno non lavorato confluisce nella parte variabile del fondo per le risorse decentrate. La relativa disciplina è già stata illustrata in relazione al medesimo istituto per la parte che incrementa la parte stabile.

i risparmi del fondo per lo straordinario dell'anno precedente

La quantificazione risulta abbastanza semplice: si confronta il fondo a favore dei compensi per lavoro straordinario, determinato secondo quanto previsto dall'art. 14, comma 1, del CCNL 01/04/1999 e gli importi pagati a tale titolo di competenze della medesima annualità. La differenza deve risultare necessariamente positiva o, al massimo, pari a zero, in quanto, in caso contrario, significa che l'ente ha speso più di quanto aveva a disposizione sulla base della previsione contrattuale.

Tale eventuale differenza positiva deve costituire una voce che incrementa il fondo per le risorse decentrate dell'anno successivo rispetto all'annualità nella quale il risparmio si realizza.

i compensi per i messi notificatori e per i dipendenti delle case da gioco

Sono due fattispecie che hanno una destinazione vincolata a favore delle due categorie di lavoratori sopra indicati.

Per quanto riguarda i messi notificatori, si tratta di parte dei compensi rimborsati dall'amministrazione finanziaria per la notifica degli atti che la stessa ha delegato al comune. Tale importo può essere destinato alla performance dei soggetti che effettuano le notifiche.

Con riferimento ai dipendenti delle case da gioco, i compensi possono avere due destinazioni: per conservare il trattamento economico più favorevole riconosciuto negli anni passati (norma analoga già nel Dpr. 810/1980) e per corrispondere l'indennità di funzione al personale che svolge funzioni di vigilanza (art. 70-quater). A tali fini, l'ente può incrementare il fondo per le risorse necessarie al pagamento dei predetti compensi.

l'1,20% del monte salari 1997

Con il nuovo CCNL 21/05/2018, la disciplina di questa modalità di incremento del fondo è stata significativamente semplificata.

Fino al 2017, l'applicazione della corrispondente disposizione, contenuta nell'art. 15, commi 2 e 4, del CCNL 01/04/1999, richiedevano il "preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità". Questa attività non è più prevista nell'attuale disciplina. Pertanto, l'intervento del nucleo di valutazione (ovvero del servizio di controllo interno) non è più richiesto. E' sufficiente che siano presenti le disponibilità di bilancio.

La previsione contrattuale, invero, risulta abbastanza anomala in quanto la decisione di inserire risorse ai sensi della disposizione in commento deve essere assunta in sede di contrattazione decentrata. Quindi, l'amministrazione, al momento della costituzione del fondo (atto unilaterale di parte datoriale) applicherà la norma in questione, salva la conferma sul tavolo della trattativa.

le risorse destinate al conseguimento di obiettivi dell'ente

Come per le risorse legate all'1,20% del monte salari 1997, anche questa disposizione sostituisce una previsione contrattuale di analogo contenuto (art. 15, comma 5, del CCNL 01/04/1999). Ed allo stesso modo, la procedura è stata semplificata: la vecchia norma, nelle interpretazioni fornite dall'Aran, richiedevano il rispetto di sette condizioni. Iter già rivisto e corretto da un orientamento della stessa Agenzia del 2015 (parere prot. 19932 del 18 giugno 2015). Ora interviene direttamente il contratto collettivo, collegando risorse ad obiettivi. Questi ultimi devono essere esplicitati nel piano delle performance, il quale, per mantenere la sua caratteristica di incentivazione, non può, naturalmente, essere approvato alla fine dell'anno. Gli obiettivi possono essere sia innovativi che di mantenimento. Ma il passaggio più significativo del testo normativo è rappresentato dal collegamento fra risorse e trattamento accessorio del personale. La novità consiste nel fatto che le risorse messe a disposizione della contrattazione devono coprire il salario accessorio del personale impegnato nel conseguimento degli obiettivi che ne costituiscono il presupposto. Quindi la forma incentivante non è rappresentata esclusivamente dal premio legato alla performance, ma, per il raggiungimento dei predetti obiettivi, può essere necessario riconoscere anche indennità per specifiche responsabilità ovvero indennità per condizioni di lavoro.

La correlazione fra risorse destinate al fondo e il salario accessorio del personale dedito al raggiungimento degli obiettivi, da un lato rappresenta un ampliamento delle possibilità di incentivazione, dall'altro impone un limite. In altre parole, l'incremento del fondo di parte variabile dovrà essere quantificato e motivato dalla puntuale previsione del trattamento accessorio dei dipendenti impegnati nei predetti obiettivi.

L'incremento sperimentale delle risorse variabili oltre i limiti al salario accessorio

La misura viene introdotta solo a favore delle regioni a statuto ordinario e delle città metropolitane. Tali amministrazioni, nel triennio 2018/2020 possono incrementare le risorse variabili del fondo in una percentuale prestabilita della parte stabile. Tale incremento si pone in deroga al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017. La percentuale è fissata da un Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.

All'esito della sperimentazione, la misura può essere resa permanente ed estesa ad altre pubbliche amministrazioni.

Le risorse per il salario accessorio del personale nell'anno del trasferimento

L'ente che riceve il personale, a seguito di trasferimento di funzioni, può incrementare la parte variabile del fondo per la misura necessaria per il pagamento del salario accessorio del predetto personale relativo ai mesi residui dell'anno in cui avviene il trasferimento. La procedura per il pagamento del trattamento accessorio a regime è già stata illustrata in sede di componente stabile del fondo.

Analoga normativa viene applicata per il trasferimento di funzioni alle unioni di comuni.

Le risorse variabili per gli enti non virtuosi

Stop alle risorse variabili per gli enti in dissesto. Questi ultimi potranno stanziare solo somme a favore degli incentivi che specifiche disposizioni di legge destinano a favore dei dipendenti (si veda, a questo proposito il paragrafo dedicato a tale argomento). Per gli enti in condizioni di deficitarietà strutturale o che abbiano avviato procedure di riequilibrio finanziario non vi sono ostacoli nell'inserimento delle risorse variabili nel fondo. Di conseguenza qualsiasi tipologia di risorsa variabile, fra quelle sopra elencate, possono incrementare l'importo del fondo. Ma la disposizione contrattuale prevede un vincolo: l'importo delle risorse variabili non può superare quello previsto per il medesimo titolo nell'anno precedente. A tale regola fanno eccezione i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge: l'Aran ha chiarito (parere CFL46 del 03/04/2019) che gli stessi compensi possono costituire il fondo in deroga al limite dell'importo relativo all'anno precedente in quanto consentiti anche per gli enti in dissesto. Parimenti esulano dal vincolo sopra indicato l'importo delle risorse stabili non speso nell'anno precedente e riportato, a titolo di risorsa variabile, nel fondo dell'anno successivo, ai sensi dell'art. 68, comma 1, ultimo periodo, del CCNL 21/05/2018. Il tutto, ovviamente, deve rientrare nel rispetto delle misure di riequilibrio, che possono anche prevedere la riduzione o la totale soppressione delle risorse variabili dal fondo.

Il limite al salario accessorio

Come è noto, l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017 ha imposto un limite al salario accessorio, prevedendo che lo stesso non possa superare l'importo stabilito per lo stesso titolo nell'anno 2016.

il fondo per le risorse decentrate dei dipendenti

Con riferimento al fondo per i dipendenti, vi sono sempre perplessità in ordine alle singole voci che vanno ricomprese ovvero escluse dal vincolo al salario accessorio. A tale proposito, è interessante il parere della Ragioneria Generale dello Stato prot. 25.831 del 18 dicembre 2018, la quale, rispondendo ad un quesito della Regione Lombardia, ha elencato le poste che restano escluse dal blocco, indicando:

- 1) le risorse non utilizzate derivanti dal fondo dell'anno precedente;
- 2) le economie riferite alle prestazioni di lavoro straordinario dell'anno precedente;
- 3) gli incentivi per le funzioni tecniche, di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, spettanti dal 2018 (Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti deliberazione n. 6/2018);
- 4) i compensi professionali legati in relazione a sentenze vittoriose per l'amministrazione e con condanna alle spese per la controparte (Sezioni Riunite della Corte dei Conti, deliberazione n. 51/2011);
- 5) i compensi ISTAT (Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, deliberazione n. 13/2015);
- 6) le sponsorizzazioni, gli accordi di collaborazione e le prestazioni per conto terzi, di cui all'art. 43 della L. 449/1197 (Sezione Riunite della Corte dei Conti, deliberazione

n. 7/2011 e Sezione delle Autonomie della stessa Corte, deliberazioni n. 21/2014 e n. 23/2017);

7) i fondi di derivazione dell'Unione Europea (Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, deliberazioni n. 26/2014, n. 20/2017 e n. 23/2017);

8) le risorse derivanti dai piani di razionalizzazione e di riqualificazione della spesa di cui all'art. 16, commi 4 e 5, del Dl. 98/2011 (Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, deliberazione n. 34/2016, dove, si ribadisce, la Corte afferma che restano escluse le risorse che *"conseguano a specifiche iniziative volte al raggiungimento di puntuali obiettivi di incremento della produttività individuale del personale interno all'Amministrazione da realizzare mediante il diretto coinvolgimento delle unità lavorative in mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro"*);

9) le prestazioni del personale di polizia locale con oneri a carico di terzi di cui all'art. 22, comma 5, del Dl. 50/2017 (nota interpretativa della Conferenza Stato-Città ed autonomie locali del 26 luglio 2018). Si evidenzia, al contrario, che, in via ordinaria, rientrano nel limite gli incentivi alla polizia locale derivanti da contravvenzioni ex art. 208 Codice della Strada. Resta, al contrario, esclusa solo *"la quota di proventi contravvenzionali eccedenti le riscossioni del precedente esercizio, utilizzando, così, per l'attuazione dei progetti, solo le maggiori entrate effettivamente e autonomamente realizzate dal medesimo personale. In tale circostanza, per la parte in cui i maggiori proventi riscossi confluiscono nel fondo risorse decentrate in aumento rispetto ai proventi da sanzioni in esso affluiti nell'esercizio precedente, l'operazione risulterebbe assolutamente neutra sul piano del bilancio (non avendo alcun impatto sulle altre spese e non dando luogo ad un effettivo aumento di spesa), sicché, nel caso in cui i maggiori proventi non fossero diretti a remunerare il personale per le ordinarie mansioni lavorative, ma venissero utilizzati per premiare la maggiore produttività di specifiche unità di personale incaricate di svolgere servizi suppletivi di controllo funzionali al programmato potenziamento della sicurezza urbana e stradale, la fattispecie così delineata non sarebbe da includere nelle limitazioni di spesa previste dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, in quanto estranea alla ratio che costituisce il fondamento del divieto."* (Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, deliberazione n. 5/2019). Parimenti sono da escludere dal tetto le risorse destinate dall'amministrazione alla previdenza complementare del personale della polizia locale (Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, deliberazione n. 22/2015) nonché, in generale, le somme destinate al welfare integrativo, ai sensi dell'art. 72 del CCNL 21/05/2018 (Sezione Regionale di Controllo per la Liguria, deliberazione n. 27/2019);

10) le risorse necessarie per l'armonizzazione del trattamento accessorio del personale dei centri per l'impiego trasferito alle regioni, come previsto dall'art. 1, comma 799, della L. 205/2017;

11) le risorse necessarie per l'armonizzazione del trattamento accessorio del personale delle città metropolitane e delle province trasferito ad altre pubbliche amministrazioni, come previsto dall'art. 1, comma 800, della L. 205/2017);

12) le risorse dei rinnovi che i CCNL destinano ai fondi per il trattamento economico accessorio del personale (Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018).

In quest'ultimo ambito sono da ricomprendere sia l'incremento di euro 83,20 per ogni unità di personale destinataria del CCNL e in servizio al 31/12/2015, di cui all'art. 67, comma 2, lett. a) del CCNL 21/05/2018, sia i differenziali delle posizioni economiche per effetto degli incrementi contrattuali, di cui all'art. 67, comma 2, lett. b) dello

stesso CCNL. Tale esclusione è stata, altresì, confermata dall'art. 11, comma 1, lett. a) del Dl. 135 del 14 dicembre 2018, convertito nella L. 12/2019).

All'elenco fornito dalla Ragioneria dello Stato, sono da aggiungere fra le voci che sono escluse dal vincolo del salario accessorio anche i nuovi compensi derivanti dagli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI e che vanno a favore del personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate. Ciò per espressa previsione contenuta nell'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018;

il salario accessorio dei titolari di posizione organizzativa

Il CCNL 21/05/2018 interviene in materia, precisando che, per il calcolo del vincolo, si debbano considerare, nel loro complesso, le risorse del fondo dei dipendenti e le somme destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa. La disposizione contrattuale non fa altro che recepire quanto già stabilito dalla Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, con deliberazione n. 26/2014. Pertanto, l'obbligo del "cumulo" del predetto salario accessorio non rappresenta una novità del contratto collettivo, ma era già da rispettare, almeno dal 2014. La reciproca influenza fra il fondo per le risorse decentrate dei dipendenti e il salario accessorio dei titolari di posizione organizzativa, ai fini del rispetto del tetto, è ribadita nell'art. 15, comma 7, del CCNL 21/05/2018, dove è stabilito che una riduzione degli stanziamenti per la retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa può comportare un ampliamento delle facoltà di alimentazione del fondo per le risorse decentrate dei dipendenti. Parimenti, nell'art. 7, comma 4, lett. u), del medesimo CCNL viene disposto l'obbligo della contrattazione in caso di processo inverso a quello appena descritto.

In relazione all'importo da considerare per i titolari di posizione organizzativa, la Corte dei Conti per la Lombardia, con deliberazione n. 20/2019 ha chiarito, in relazione al *"valore della spesa da considerare ai fini del rispetto del tetto per il trattamento accessorio delle posizioni organizzative nei Comuni privi di dirigenza è quello stanziato direttamente in bilancio sempre che il valore della stessa corrisponda al valore complessivo contrattualmente previsto da attribuire ai dipendenti titolari delle posizioni organizzative"*. Per l'anno 2016, si fa riferimento, quindi allo stanziato nel bilancio dello stesso anno. Sembra, pertanto, avvicinarsi al concetto di valore teorico della retribuzione di posizione e di risultato, che non risente di quegli eventi che possono incidere sul relativo ammontare (congedo parentale, aspettativa, malattia, ecc.).

Sempre in proposito di limite al salario accessorio, con riferimento ai titolari di posizione organizzativa, è intervenuto l'art. 11-bis, comma 2, del Dl. 135 del 14 dicembre 2018, convertito con modificazioni nella L. 12/2019, con il quale è stato disposto che il maggior valore della retribuzione di posizione e di risultato attribuito per effetto dell'applicazione del CCNL 21/05/2018 rispetto a quello in essere alla data di entrata in vigore dello stesso contratto collettivo deroga dal limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017 negli enti privi di dirigenza, se a tale differenziale viene fatta corrispondere una equivalente riduzione delle capacità assunzionali a disposizione dell'ente. La rinuncia ad una parte delle predette facoltà assunzionali non è limitata all'anno in cui questa viene disposta, ma resta anche negli anni successivi e non è più recuperabile.

In argomento vi è, inoltre, da registrare un importante parere dell'Aran (CFL38), dove è stato chiarito che l'ente può, per un anno, procedere al decremento delle risorse stanziato a favore del salario accessorio dei titolari di posizione organizzativa per incrementare il fondo delle risorse decentrate dei dipendenti. L'anno successivo la situazione si ripristina e le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative tornano ad assumere il valore originario. Questa operazione, se resta nel limite degli importi stanziati nel 2017 e stornati dal fondo, non richiedono, a livello di relazioni sindacali, il ricorso alla contrattazione decentrata.

e il salario accessorio del restante personale?

Le posizioni espresse dalla Corte dei Conti si stanno sempre più orientando nell'abbracciare la tesi più estensiva della nozione di salario accessorio, *"in ragione della volontà di estendere la fattispecie normativa (l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, n.d.a.) ad ogni genere di risorse destinate ad offrire copertura agli oneri accessori del personale"* (Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, deliberazione n. 5/2019). Partendo da questo assunto, la stessa Sezione conferma che è soggetto alla norma sopra citata il fondo per il lavoro straordinario.

In linea con tale orientamento, la Sezione Regionale per la Lombardia della Corte dei Conti (deliberazione n. 116/2018) ha affermato che rientra nell'applicazione dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017 la maggiorazione della retribuzione di posizione riconosciuta al Segretario Comunale.

Linea ancora più dura è stata assunta dalla Corte dei Conti per la Puglia, con la deliberazione n. 27/2019, dove, oltre ad affermare che rientra nel tetto del salario accessorio anche la retribuzione di risultato attribuita al Segretario Comunale, precisa che *"in linea con quanto da tempo sostenuto dal giudice contabile, occorre ribadire che il limite introdotto dall'art. 23, co. 2 del d.lgs. n. 75/2017 deve essere applicato alle risorse destinate al trattamento accessorio del personale nel suo ammontare complessivo e non con riferimento ai fondi riferiti alle singole categorie di personale (di comparto, titolare di posizione organizzativa, dirigente, segretari comunali e provinciali)" (...)*

"Le considerazioni che precedono privano di fondamento l'operazione di "isolamento" (del compenso del Segretario comunale legato al risultato quale responsabile di posizione organizzativa) prospettata dall'Ente, ai fini del calcolo del tetto del 2016 delle risorse accessorie per gli incaricati di posizione organizzativa: poiché il limite ex art. 23, co. 2 del d.lgs. n. 75/2017 deve essere applicato alle risorse destinate al trattamento accessorio del personale nel suo ammontare complessivo e non con riferimento ai fondi riferiti alle singole categorie di personale, ciò che rileva non è l'omogeneità settoriale dei valori di riferimento, ma la finalità generale di inclusione, nell'ambito del tetto più volte citato, di tutte le somme complessivamente destinate al trattamento accessorio del personale".

Secondo i magistrati contabili pugliesi, quindi, per la verifica del rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017 occorre determinare un unico coacervo formato da tutte le risorse destinate a salario accessorio, risultando irrilevante il soggetto percipiente. Sono evidenti le conseguenze di tale posizione, a volte difficilmente prevedibili e non sempre controllabili da parte dell'amministrazione. Si pensi, ad esempio, allo

scioglimento della convenzione per la gestione della Segreteria. Il costo del Segretario Comunale resta a carico del comune capofila, il quale registrerà un incremento significativo dell'onere per salario accessorio dello stesso Segretario, che potrebbe comportare, soprattutto nei comuni di dimensioni medio/piccole, il mancato rispetto del tetto. Cosa fare allora? Sarà compito dell'amministrazione decidere dove decurtare, ma le alternative non sono molte: il fondo dei dipendenti, la retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa ovvero il salario accessorio del Segretario, che non sia la retribuzione di posizione, in quanto quest'ultima stabilita, nel suo ammontare, dal CCNL.

il decreto crescita

Con il decreto 30 aprile 2019, n. 34, entrato in vigore il 1° maggio, si ritorna sull'argomento, andando a ripescare la decurtazione in base ai cessati e introducendo, quale elemento di novità, l'incremento del fondo in relazione ai neo-assunti. Ma, ovviamente, il disposto normativo non è così semplice. L'art. 33, secondo comma, ultimo periodo, dispone che *"Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."*

Sul piano pratico, sin da una prima lettura, tre sono i dubbi interpretativi:

- 1) il valore medio, per il quale è necessario garantire l'invarianza, si deve calcolare sul fondo per le risorse decentrate distinto dalle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa ovvero si fa la somma ed il tutto rappresenta un *unicum*?
- 2) cosa si intende per personale in servizio al 31/12/2018? Comprende i dipendenti a tempo determinato, i dipendenti in comando, quelli in convenzione e altri istituti di lavoro flessibile?
- 3) per adeguare il fondo al valore medio del 2018, come calcolo i dipendenti presenti nel 2019 e negli anni seguenti? Come dipendenti/anno o *prorata temporis*?

AmMESSO di riuscire, in qualche modo, a trovare una risposta sufficientemente motivata ai quesiti sopra riportati, quali sono le ricadute sul fondo di una norma quale quella in commento? Ad oggi, gli intrecci fra disposizioni contenute nel CCNL e quelle previste nelle leggi sono talmente ingarbugliati che è difficile trovare una risposta. Una certezza si può avere: per trovare i dipendenti cessati o, in alcuni casi, quelli assunti, si deve aspettare la fine dell'anno, in quanto un dipendente in più o in meno, soprattutto negli enti di piccole dimensioni, può fare la differenza. E, quindi, anche la costituzione del fondo trova la sua certezza solo dopo il 31 dicembre dell'annualità di riferimento. In questo contesto, come si gestisce la contrattazione decentrata, in assenza dell'importo del fondo?

Personale

L'autoliquidazione INAIL 2018/2019

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Entro il 16 febbraio 2019 dovrà essere effettuato il versamento del premio per regolazione e rata. Entro lo stesso termine dovrà essere presentata la denuncia dei dati retributivi Inail, da effettuarsi solo per via telematica.

La nuova tariffa richiede inoltre un attento esame volto alla corretta classificazione sia delle lavorazioni che del personale addetto.

Le novità del 2019

La Legge di bilancio 2019 (L. 145/2018) ha modificato in modo significativo il quadro normativo in materia di assicurazione Inail.

Si riporta un estratto della L. 145/2018:

1121. Ai fini della revisione delle tariffe, con effetto dal 1° gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2021, dei premi e contributi INAIL per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38, e dell'articolo 1, comma 128, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, considerate le risultanze economico-finanziarie e attuariali e tenuto conto degli andamenti prospettici del predetto Istituto, in aggiunta alle risorse indicate nel citato articolo 1, comma 128, della legge n. 147 del 2013, si tiene conto delle seguenti minori entrate, pari a euro 410 milioni per l'anno 2019, a euro 525 milioni per l'anno 2020 e a euro 600 milioni per l'anno 2021.

1125. Per consentire l'applicazione delle nuove tariffe di cui al comma 1121 a decorrere dal 1° gennaio 2019, il termine del 31 dicembre previsto dall'articolo 28, terzo comma, del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, è differito, per il 2019, al 31 marzo dello stesso anno. Per il medesimo anno sono altresì differiti al 16 maggio 2019 i termini di cui all'articolo 28, quarto comma, primo periodo, e sesto comma, e di cui all'articolo 44, secondo comma, del citato decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124. In caso di pagamento del premio in quattro rate ai sensi del citato articolo 44 del testo unico, come integrato dall'articolo 55, comma 5, della legge 17 maggio 1999, n. 144, i termini di scadenza della prima e della seconda rata per il 2019 sono unificati al 16 maggio del medesimo anno.

La legge di bilancio, al comma 1121, prevede la revisione delle tariffe dei premi Inail con effetto dal 1° gennaio 2019, in applicazione dell'art. 3 del D.Lgs. 38/2000 e dell'art. 1, comma 128, della L. 147/2013. Le nuove tariffe sono state approvate con i

decreti interministeriali del 27 febbraio 2019 pubblicati solo il 1° aprile dal Ministero del Lavoro.

Di fatto, si tratta di una riduzione del premio Inail di competenza 2019.

Inoltre, viene stabilita la soppressione del premio supplementare per la copertura contro la silicosi (artt. 153 e 154 del Dpr. 1124/1965) e la riduzione dal 130 al 110 per mille del tasso massimo applicabile per le lavorazioni più pericolose.

La ridefinizione dei tassi comporta, per il solo 2019, lo spostamento delle ordinarie scadenze previste per l'autoliquidazione Inail (Circ. Inail n. 1/2019):

- l'invio delle basi di calcolo viene prorogata dal 31/12/2018 al 31/03/2019;
- la domanda della riduzione delle retribuzioni presunte, prevista per il 16/02/2019, viene posticipata al 16/05/2019;
- dal 16/02 passano al 16/05/2019 il calcolo e il versamento del premio unico. In caso di versamento in 4 rate, entro il 16/05 dovranno essere versate la 1' e la 2' rata;
- l'invio della denuncia delle retribuzioni, ordinariamente entro il 28/02/2019, deve essere effettuata entro il 16/05/2019.

Non sono modificati i termini per i premi speciali anticipati per il 2019 relativi alle polizze scuole (oltre ad altri casi improbabili negli enti locali), per i quali continua ad applicarsi la riduzione del 15,24% prevista dall'art. 1, comma 128, della L. 147/2013.

La revisione delle tariffe

Con i decreti del 27/02/2019 sono state modificate le "Basi di calcolo" prevedendo l'eliminazione, dal 1° gennaio 2019, del tasso medio ponderato e la cessazione delle polizze "ponderate". L'Inail procede, attraverso operazioni centralizzate, alla chiusura delle polizze "ponderate" al 31/12/2018 ed all'istituzione di nuove PAT dal 2019 con la relativa polizza dipendenti cui corrisponde un tasso. Queste variazioni sono comunicate con le Basi di calcolo.

In modo analogo vengono ridefinite le PAT sulla base della revisione delle voci di tariffa previste nei citati decreti ministeriali.

In caso di modifica delle PAT/voci di tariffa sarà necessario prestare particolare attenzione in quanto si tratta di attività automatiche effettuate dalla sede centrale.

Eventuali variazioni dovranno essere richieste alla sede territoriale specificando la seguente dicitura nelle note al fine di evitare le sanzioni per ritardata comunicazione: "CAUSA MIGRAZIONE".

La riduzione del 15,81% prevista dalla L. 147/2013 si applica solo al premio di regolarizzazione e non al premio di rata in quanto i tassi contenuti nelle nuove basi di calcolo già comprendono tale riduzione.

La revisione delle tariffe ha portato alla ridefinizione del nomenclatore tariffario attraverso:

- l'aggregazione di lavorazioni esistenti;
- l'istituzione di nuove voci, corrispondenti a nuove forme produttive o di erogazione di servizi;
- l'applicazione di voci esistenti a nuove modalità, anche organizzative, di lavoro;
- l'apertura del nomenclatore a nuove lavorazioni ancora in fase di sviluppo.

Le nuove tariffe determinano una riduzione del tasso medio complessivo del 32,72% rispetto al 2000 (che però assorbe la riduzione del 15,81% prevista dalla L. 147/2013).

La tariffa ordinaria dipendenti continua ad essere articolata su 4 gestioni: industria, artigianato, terziario e altre attività (in quest'ultima confluisce anche la PA). Ciascuna gestione è divisa in 10 grandi gruppi. La revisione ha ridotto le voci di tariffa da 739 a 595. Nello specifico le altre attività passano da 74 a 54 voci di tariffa.

Le modalità di applicazione della tariffa rimane sostanzialmente invariata se non per le nuove modalità di calcolo dell'oscillazione del tasso legato all'andamento infortunistico.

Si riporta una sintesi delle principali novità contenute nelle voci di tariffa:

Nuova voce	Vecchia voce	Attività	Note
0311	0311 0312	Casa di riposo	voce che aggrega le voci 031100 e 031200 e si riferisce all'erogazione di prestazioni sia di natura assistenziale che di natura sanitaria indipendentemente dal luogo (ospedale, hospice, ambulatorio, ecc.) o dalle modalità (residenziale, semiresidenziale o domiciliare)
0611 0616	0611	Tirocini	nell'attuale versione sono stati inseriti, per analogia alla gestione Industria, i tirocini e gli stage, e la declaratoria è stata adeguata all'attuale ordinamento scolastico. Per i percorsi formativi che prevedono attività in azienda è stato inserito un rimando alla nuova voce 0616
0615	0312 non esplicitata	Nido Ludo-teche	voce nuova, relativa ai servizi di asilo nido e di ludoteche per l'infanzia la cui attività non era esplicitata nelle Tariffe 2000
0616	non prevista	Tirocini	questa voce, di nuova concezione, serve a prevedere un riferimento per i tirocini, i corsi di istruzione, di formazione professionale, di stage e simili che comportano partecipazione alle lavorazioni esercitate dall'azienda
0617	non prevista	LSU	questa voce, di nuova concezione, serve a prevedere un riferimento per coloro che effettuano lavori socialmente utili o sono impegnati in attività gratuite a fini di utilità sociale
0712	0712 0714	Guardiania	in analogia con le altre gestioni aggrega la voce 071400, divenendo riferimento unico per i servizi di guardiania e sorveglianza
0721	0721 0740	corrispondenza	nella declaratoria della voce è stato eliso il termine "portalettere" in favore di "ordinamento della corrispondenza, compreso l'eventuale recapito" per esplicitare esattamente le attività che vanno

			ricondotte a questa voce. Per analogia è stata inserita in questo contesto la consegna a domicilio in ambito urbano; rientrano quindi in questa accezione i cosiddetti "Riders". Ingloba anche la 074000
0722	0722	uffici	la declaratoria è stata completamente rivista per circoscriverne l'uso alle sole attività degli uffici, degli sportelli informatizzati e dei "call center". È stato eliso il riferimento al videoterminale per evitare che la sua ubiquitaria presenza possa condurre ad errori classificativi. È stato compreso l'uso del veicolo personalmente condotto per l'accesso in altri uffici, al fine di evitare una duplice classificazione Nelle FAQ dell'Inail si trovano i seguenti chiarimenti: Qual è l'ambito di applicazione della voce 0722? La voce 0722 va utilizzata per classificare l'attività del personale che svolge attività amministrativa o professionale o di erogazione di servizi negli uffici <i>Gli addetti al registratore di cassa vanno riferiti alla 0722 come avveniva con il DM 12/12/2000?</i> No. Gli addetti al registratore di cassa vanno riferiti alle voci della vendita. <i>L'utilizzo del veicolo da parte di personale degli uffici comporta sempre l'applicazione della 0723?</i> No. Il personale degli uffici che effettua accessi presso altri uffici resta classificato alla 0722. <i>Le voci 0722/0723 possono essere entrambe attribuite all'attività svolta dal datore di lavoro?</i> Sì. La voce 0722 riguarda le attività del personale di ufficio e comprende l'utilizzo del veicolo per accedere ad altri uffici. La voce 0723 riguarda le attività del personale di ufficio che accede a cantieri, opifici e simili. Pertanto l'attività del medesimo lavoratore non può essere riferita ad entrambe le voci 0722/0723 mentre è possibile per l'attività dell'azienda.
0723	0723 0724 0725 0760	ufficio accesso ai cantieri	voce che aggrega le voci 072300, 072400, 072500, 076000. Tale voce vuole essere un complemento della 0722 e accorpa la popolazione amministrativa, commerciale o tecnica che effettua accessi in cantieri, opifici e simili. Nelle FAQ dell'Inail si trovano i seguenti chiarimenti: <i>Qual è l'ambito di applicazione della voce 0723?</i> Questa voce si riferisce alle attività del personale degli

			uffici (compresi i dirigenti) che effettua accessi in cantieri, opifici e simili; non si presta ad essere attribuita insieme alla 0722 (vedi anche FAQ dedicata). Caso tipico è, ad esempio, il personale tecnico che effettua accessi presso i reparti produttivi o in cantieri della propria o di altrui azienda per effettuare attività specifiche della propria mansione quali ad esempio: - quelle effettuate dall'assistente contrario, - le attività ispettive, - le verifiche progettuali, - lo stato di avanzamento lavori, - la scelta delle materie prime, - la verifica delle lavorazioni commissionate. Non possono essere ricondotte alla 0723 tutte le attività che comportano la partecipazione alla lavorazione compresa la diretta gestione della stessa come ad esempio quella effettuata da capi-reparto, capi cantiere, direttore di cantiere etc. In questi casi l'attività del personale in questione si configura come attività complessa e deve essere ricondotta alle voci 0722 e della lavorazione. Per maggior chiarezza, si ricorda che la dizione "effettua accessi" vuol dire che la presenza dei soggetti in detti ambienti debba essere saltuaria (poiché normalmente occupati in un luogo di lavoro diverso) ma non occasionale (ovvero che l'attività sia svolta abitualmente e sistematicamente, anche se in modo non continuativo); a tale proposito si sottolinea che non è distintivo il tempo trascorso in cantiere o presso i reparti produttivi rispetto all'orario giornaliero ed è da considerarsi irrilevante la frequenza e la durata degli accessi.
0726	non c'era	CED computer uso estensivo	voce di nuova concezione, ha lo scopo di evidenziare chi fa attività riconducibile ad uso estensivo del computer, per esempio per la realizzazione di software e siti web
0730	0730	varie EE.LL.	sottogruppo invariato rispetto alle Tariffe 2000 per il personale degli Enti locali addetto a lavori e servizi vari svolti promiscuamente e in rapporti quantitativamente così modesti e variabili da rendere praticamente impossibile il riferimento alle voci competenti per le singole lavorazioni

A fronte della revisione delle voci di tariffa si possono verificare diversi casi:

- a) corrispondenza tra la vecchia e la nuova voce: non dovrebbero esserci problemi;
 - b) aggregazione di vecchie voci in una nuova: non dovrebbero esserci problemi;
 - c) scorporo di una lavorazione in più voci: è necessario verificare attentamente in quanto lo scorporo è stata effettuato sulla base dei questionari inviati nel 2018. In caso di errori è necessario contattare la sede provinciale per la sistemazione della voce di tariffa;
 - d) istituzione di nuove voci: come nel caso precedente si deve verificare attentamente (es. asilo nido);
 - e) voce inglobata: la precedente lavorazione prevedeva più voci che è confluita in una sola come nel caso della registratore di cassa che è confluito nella lavorazione principale. E' opportuna una attenta verifica.
- Inoltre, è necessario verificare se la chiusura automatica di alcune voci corrisponde all'effettiva lavorazione.

La sistemazione delle voci di tariffa potrebbe occupare parecchio tempo mettendo a rischio l'esito dell'autoliquidazione. Durante i corsi tenuti dall'Inail le sedi provinciali hanno suggerito per quanto possibile di chiudere l'autoliquidazione (anche versando un acconto un po' più elevato) e successivamente chiedere la modifica delle voci con l'indicazione nelle note della motivazione "causa migrazione" al fine di evitare sanzioni.

La base imponibile

La determinazione della base imponibile ai fini contributivi è costituita da tutte le somme ed i valori in genere, a qualunque titolo maturati nel periodo di riferimento, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro (Dpr. 30 giugno 1965, n. 1124, art. 29).

Dal 1° gennaio 1998 il Dlgs 314/97 ha dettato nuove regole volte ad uniformare le disposizioni fiscali e previdenziali in tema di redditi di lavoro dipendente. In particolare, la base imponibile previdenziale trova le proprie regole nella normativa fiscale (Dpr 22 dicembre 1986, n. 917, artt. 49 e 51) relativa ai redditi di lavoro dipendente, salvo alcune regole che sono proprie della base imponibile previdenziale ed assicurativa.

La base imponibile previdenziale viene calcolata sulla scorta del principio di competenza, in quanto si considerano tutte le somme ed i valori maturati nel periodo di riferimento, al contrario di quanto indicato nella normativa fiscale che utilizza il principio di cassa. Sono in ogni caso assoggettati a contribuzione nel mese di corresponsione:

- gratificazioni annuali e periodiche;
- conguagli di retribuzione spettanti a seguito di norma di legge o di contratto aventi effetto retroattivo;
- i premi di produzione.

Le somme ed i valori che formano la base imponibile devono intendersi al lordo di qualsiasi contributo e trattenuta ivi compresi gli oneri considerati deducibili ai fini fiscali.

Sono esclusi dalla base imponibile:

- le somme corrisposte a titolo di trattamento di fine rapporto;

- le somme corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori, nonché quelle la cui erogazione trae origine dalla predetta cessazione, fatta salva l'imponibilità dell'indennità sostitutiva del preavviso;
- i proventi e le indennità conseguite, anche in forma assicurativa, a titolo di risarcimento danni;
- somme a carico delle gestioni previdenziali ed assistenziali obbligatorie per legge (malattia, maternità, infortunio, ecc.);
- somme erogate da casse, fondi e gestioni in base a contratto collettivi o accordi o regolamenti aziendali per prestazioni integrative previdenziali o assistenziali;
- somme erogate dalle casse edili;
- proventi derivanti da polizze assicurative;
- compensi erogati per conto di terzi non aventi attinenza con la prestazione lavorativa;
- erogazioni correlate all'andamento economico dell'impresa nei limiti del 3% della retribuzione imponibile lorda dell'anno (L. 135/1997 e circ. Inpdap 14 gennaio 1998, n. 1);
- contributi e somme a carico del datore di lavoro, versate o accantonate a finanziamento delle forme pensionistiche complementari e a casse, fondi, gestioni previste dai contratti collettivi, accordi o da regolamenti aziendali al fine di erogare prestazioni integrative previdenziali o assistenziali;
- trattamenti di famiglia.

L'elencazione degli elementi esclusi in tutto o in parte dalla base imponibile deve essere considerata come tassativa.

L'importo della retribuzione, determinato alla luce delle norme contrattuali, deve essere confrontata con il limite minimo di retribuzione giornaliera e si deve scegliere l'importo più elevato tra quello contrattuale, calcolato come sopra, ed il minimale di retribuzione (circolari Inail 20/2018 e 42/2018).

I lavoratori part-time

Retribuzione oraria e paga base

Per i lavoratori assunti part-time (orizzontale, verticale o misto) la retribuzione imponibile si ottiene moltiplicando la retribuzione oraria, tabellare o minimale, per le ore complessive da retribuire nel periodo assicurato (art. 9 Dlgs 25 febbraio 2000, n. 61).

La retribuzione tabellare oraria si ottiene dividendo la retribuzione tabellare annua prevista dalla contrattazione collettiva per il numero di ore annue previste dallo stesso contratto per un lavoratore a tempo pieno. La retribuzione annua tabellare è costituita dalla paga-base, comprensiva delle mensilità aggiuntive, con l'esclusione di ogni altre istituto economico di natura contrattuale, ivi compresa la contingenza anche se riassorbita nella paga base, gli scatti di anzianità ed eventuali emolumenti stabiliti dalla contrattazione decentrata (Circ. Inail n. 20/2018, par. 1.6.2).

Nel CCNL del comparto Enti locali e Regioni per paga base si intende la retribuzione costituita:

- dal valore economico previsto per la posizione iniziale di ogni categoria (A1, B1, C1, D1) nonché per le altre posizioni d'accesso previste nelle categorie B e D (B3 e D3);
- dagli incrementi economici derivanti dalla progressione economica nella categoria (art. 10 ccnl 09/05/2006), aumentati del rateo di tredicesima;
- dalla indennità di vacanza contrattuale.

Rimangono escluse l'indennità integrativa speciale, la retribuzione individuale di anzianità, la retribuzione di posizione, gli eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile ed ogni altro elemento sia fisso che accessorio. Si deve precisare che l'IIS rimane comunque esclusa dall'imponibile Inail anche dopo il conglobamento dell'IIS nel tabellare a seguito della sottoscrizione del CCNL 22.01.2004 (art. 29).

Il minimale

La retribuzione minimale oraria si ottiene moltiplicando il minimale giornaliero Inps per le giornate di lavoro settimanale, che è sempre pari a sei anche se l'orario è articolato su cinque giorni, e diviso per le ore di lavoro settimanale previste dal contratto per un lavoratore a tempo pieno, che, per gli Enti locali, è pari a 36.

Si riportano di seguito i minimali previsti per l'anno 2012 così come specificati nell'allegato 1 alla circolare 20/2018:

LIMITI MINIMI DI RETRIBUZIONE GIORNALIERA Tabella A allegata al Dl. 402/1981 convertito in L. 537/1981			
Settore	Dirigente	Impiegato	Operaio
Pubbliche amministrazioni non statali	101,38	48,27	45,70

La base imponibile si ottiene moltiplicando la retribuzione oraria più elevata tra quella tabellare ed il minimale per le ore complessive da retribuire. Le ore da retribuire comprendono, oltre all'effettiva presenza, quelle relative a ferie, festività, permessi retribuiti, infortunio, malattia e maternità, oltre che le ore da retribuire per lavoro straordinario.

La normativa in commento si applica anche ai c.d. incarichi fiduciari del sindaco al personale assunto a tempo determinato con orario inferiore a 36 ore settimanali, ma rimane escluso il personale dell'area della dirigenza per il quale sono previste regole specifiche.

Un esempio

Per un dipendente del comparto Regioni ed Enti locali in categoria economica C1 con part-time al 50% la base imponibile si determina nel modo seguente:

RETRIBUZIONE IMPONIBILE	
	PERIODO GENNAIO-FEBBRAIO 2019
Retr. tabellare annua	= retribuzione tabellare x 13 mensilità = [1.123,07 (1.642,68-531,77)+ 12,16] x 13 = 14.599,91
Retr. tabellare oraria	= retribuz. tab. annua : n° ore annue = 14.599,91: 1.872 (6 ore x 6 giorni x 52 settimane) = 7,7991
Minimale orario	48,20 : 6 = 8,0333
Maggiore tra minimale orario e retribuzione tabellare oraria = 8,0333	
Retr. Imponibile	= Retr. (minimale o tabellare) x ore retribuite = 8,0333 x 1.872 x 50% = 7519,20
	PERIODO GENNAIO-FEBBRAIO 2019
Retr. tabellare annua	= retribuzione tabellare x 13 mensilità = [1.163,57 (1.683,18-531,77)+ 12,16] x 13 = 15.126,41
Retr. tabellare oraria	= retribuz. tab. annua : n° ore annue = 15.126,41: 1.872 (6 ore x 6 giorni x 52 settimane) = 8,0803
Minimale orario	48,20 : 6 = 8,0333
Maggiore tra minimale orario e retribuzione tabellare oraria = 8,0803	
Retr. Imponibile	= Retr. (minimale o tabellare) x ore retribuite = 8,0803 x 1.872 x 50% = 7563,20

Incentivi per il sostegno alla maternità e paternità e per sostituzione di lavoratori in congedo

Il testo unico sulla maternità prevede uno sgravio contributivo del 50% per le aziende con meno di 20 dipendenti “per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo” (art. 4, D.Lgs. 151/2001). L’agevolazione si applica fino al

compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

Il personale dell'area della dirigenza

Per il personale appartenente all'area della dirigenza la base imponibile è costituita dalla retribuzione convenzionale, fatta pari al massimale di rendita per la liquidazione da infortuni o malattie professionali (art. 4 D.Lgs 38/00). La retribuzione convenzionale annua deve essere rapportata alla durata del rapporto di lavoro nel limite convenzionale di 25 giorni mensili per un totale di 300 giorni annuali.

In caso di contratto part-time si deve calcolare l'importo orario del massimale di rendita moltiplicato per l'orario definito nel rapporto di lavoro a tempo parziale.

Si ricorda che la dottrina ritiene non applicabile l'istituto del part-time alla dirigenza degli enti locali.

RETRIBUZIONE CONVENZIONALE PARI AL MASSIMALE DI RENDITA (Circ. Inail 20/2018 e 42/2018)	
Anno 2018: gennaio-giugno	
Mensile	€ 2.506,40
Giornaliera	€ 100,26
Oraria	€ 12,53
Anno 2018: luglio-dicembre	
Mensile	€ 2.534,03
Giornaliera	€ 101,36
Oraria	€ 12,67

Le borse lavoro

Le norme istitutive di determinate categorie di lavoratori stabiliscono una retribuzione convenzionale annua pari al minimale di rendita per gli infortuni e le malattie professionali da prendere a base per il calcolo del premio. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella annua per 300 giorni (12 mesi di 25 giorni).

Per le borse lavoro e per i piani di inserimento professionale, al contrario, la retribuzione convenzionale deve essere divisa per 12 mesi lavorativi.

Conseguentemente, la base imponibile delle borse lavoro non deve essere rapportata ai giorni, ma ai mesi lavorativi.

Di particolare interesse per gli enti pubblici risultano le seguenti categorie:

- lavoratori con borse lavoro;
- lavoratori in lavori socialmente utili e di pubblica utilità;
- allievi dei corsi di istruzione professionale per le "esperienze tecnico-pratiche";
- lavoratori in tirocini formativi e di orientamento;

- detenuti ed internati per l'attività occupazionale;
- i lavoratori in piani di inserimento professionale.

Va in ogni caso sottolineato che, anche quando l'Ente locale si rende disponibile ad accogliere personale tirocinante, l'obbligo assicurativo ricade comunque sulla scuola.

I co.co.co o co.co.pro

L'Inail (circolare n. 20/2018) ha confermato che la base imponibile è costituita dai compensi effettivamente percepiti e determinati secondo il disposto dell'art. 51 del Tuir. In pratica si applica il principio di cassa.

Va tuttavia ricordato che l'importo da assoggettare deve essere ricompreso tra un massimale ed un minimale fissati in misura mensile.

Considerato che il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa non prevede una prestazione a tempo, il minimale ed massimale di rendita devono essere confrontati con il compenso medio mensile, attenuato dividendo i compensi effettivi per i mesi (o frazione di mesi) di durata del rapporto di collaborazione effettivamente retribuiti.

COMPENSI EFFETTIVI PER I PARASUBORDINATI Circ. Inail 20/2018 e 42/2018	
Anno 2018: gennaio-giugno	
Minimo mensile	€ 1.349,60
Massimo mensile	€ 2.506,40
Anno 2018: luglio-dicembre	
Minimo mensile	€ 1.364,48
Massimo mensile	€ 2.534,03

Il minimale ed il massimale mensili si riferiscono a tutti i compensi spettanti al collaboratore nel corso dell'intero anno, derivanti anche da più rapporti, siano essi contemporanei o susseguenti, intrattenuti con lo stesso ovvero con diversi committenti.

Si possono verificare tre diverse situazioni:

- unico rapporto intrattenuto con un solo committente;
- due o più rapporti intrattenuti con committenti diversi ma di durata coincidente;
- due o più rapporti intrattenuti con committenti diversi di durata parzialmente coincidente.

Nel primo caso è necessario rapportare il compenso determinato in contratto ai mesi (o frazione di mese) di durata del rapporto, confrontando il compenso medio mensile con i limiti di minimale e massimale mensili. Qualora il compenso medio mensile

risulti compreso tra detti limiti la base imponibile è pari al compenso medio mensile moltiplicato per i mesi di durata del rapporto.

Qualora, invece, il compenso medio mensile risulti superiore o inferiore rispettivamente al massimale o al minimale mensile, la base imponibile è pari al massimale o minimale moltiplicato per i mesi di durata del rapporto.

Nel secondo caso per determinare la base imponibile è necessario conoscere tutti i compensi percepiti nello stesso periodo dal collaboratore, dopodiché è necessario:

- determinare il compenso medio mensile di ciascun rapporto;
- determinare il compenso medio mensile complessivo, dato dalla somma dei singoli compensi medi;
- confrontare il compenso medio mensile complessivo con i minimali e massimali.

Qualora il compenso medio mensile complessivo risulti compreso tra il minimale ed il massimale, ciascun committente calcolerà l'Inail sul proprio compenso medio mensile. In caso contrario la base imponibile di ciascun committente è determinata dal minimale o massimale, moltiplicato per il rapporto tra compenso medio di ciascun committente ed il compenso medio mensile complessivo.

Nel terzo caso il committente determinerà la base imponibile, relativa a ciascun rapporto di collaborazione, seguendo i criteri indicati nel punto precedente, nel rispetto dei menzionati limiti annuali, minimo e massimo, tenendo peraltro conto della totale o parziale coincidenza di durata dei rapporti stessi.

Il calcolo del premio per regolazione e per rata

Una volta determinata la base imponibile, il premio per regolazione viene calcolato moltiplicando tale importo per il tasso di infortunio indicato nelle "basi di calcolo premi" comunicate dall'Istituto e applicata la riduzione prevista dalla L. 147/2013 (quest'ultima solo per regolarizzazione 2018). Il premio così ottenuto deve essere maggiorato dell'1%, ai sensi dell'art. 181 del Dpr. 1124/65. Per determinare l'importo da versare si deve, infine, sottrarre la rata anticipata per l'anno di competenza, versata dall'Ente in sede di autoliquidazione dell'anno precedente.

In modo analogo viene calcolato il premio per rata relativo all'anno in corso. La base imponibile si determina, infatti, con i criteri precedentemente descritti con le stesse somme determinate per l'anno di competenza, se non nei casi in cui l'Istituto comunica direttamente nel modello che ci perviene per l'autoliquidazione l'imponibile presunto da prendere a riferimento.

Particolare attenzione deve essere posta in caso di chiusura ed apertura delle voci di tariffa a seguito della revisione delle tariffe. In ogni caso è necessario che il totale degli imponibili utilizzati per il calcolo della regolarizzazione vengano fatti confluire nelle nuove voci di tariffa.

Se il datore di lavoro presume di erogare nell'anno in corso un importo di retribuzioni inferiore a quanto corrisposto per l'anno di competenza (art. 28, comma 6, Dpr 1124/1965), deve inviare all'Inail in via telematica tramite nella sezione PUNTO CLIENTE (www.inail.it), entro il 16 maggio, un'apposita comunicazione motivata di riduzione delle retribuzioni presunte per il calcolo della rata anticipata. Nella comunicazione devono essere riportate le retribuzioni riferite alle singole voci

di rischio oggetto di riduzione. Questa procedura dovrà essere adottata anche in caso di trasferimento di alcuni servizi con tutto o parte del personale occupato ad altri soggetti (società partecipate, unioni di comuni, ecc.).

In caso di attività iniziata durante l'anno precedente, il premio anticipato dovuto per l'anno in corso deve essere calcolato sulle retribuzioni presunte ("Rata anno 2019" nella colonna "presunto" contenuta nelle basi di calcolo del premio).

Il premio per rata si calcola moltiplicando la base imponibile per il tasso indicato nelle "basi di calcolo premi" comunicate dall'Inail, e successiva maggiorazione dell'1%.

L'invio della denuncia delle retribuzioni

La dichiarazione delle retribuzioni deve essere effettuata esclusivamente in via telematica. Il modello cartaceo è riservato al solo caso di cessazione dell'attività assicurata nel corso dell'anno. In questa ipotesi, la denuncia delle retribuzioni deve essere presentata entro il giorno 16 del secondo mese successivo a quello in cui è avvenuta la cessazione (art. 28, comma 4, DPR 1124/1965).

Sul punto cliente dell'istituto è disponibile il servizio "ALPI online" che permette di inviare telematicamente la dichiarazione delle retribuzioni. Il soggetto che utilizza la procedura deve solo digitare le retribuzioni, effettuare il calcolo ed inviare la dichiarazione salari, una serie di controlli on line guida l'operazione e segnala eventuali incongruenze, eliminando la possibilità di errori.

Le retribuzioni dovranno essere arrotondate all'unità di euro, seguendo i criteri generali vigenti in materia.

La violazione dell'obbligo di comunicare all'Inail, nei termini previsti, l'ammontare delle retribuzioni effettivamente erogate per il periodo è punita con una sanzione amministrativa di € 770 applicata in misura ridotta o minima (€ 250 e € 125) se la mancata o tardiva comunicazione non determina una liquidazione del premio inferiore al dovuto (artt. 28 e 195, DPR 1124/1965).

Il versamento

Con la risoluzione 97/E del 7 ottobre 2010 è stato esteso l'utilizzo del modello F24 EP anche per il versamento dei contributi Inail a decorrere dal 2 novembre 2010. Il modello F24EP viene utilizzato dagli enti pubblici e dalle amministrazioni dello stato sottoposti al sistema di tesoreria unica. L'art. 1, comma 4, del decreto ministeriale del 12 marzo 2010 stabilisce che i soggetti tenuti ad utilizzare il modello F24 EP sono:

- gli enti e organismi pubblici di cui alle tabelle A e B, allegate alla L. 29/10/1984, n. 720;
- le amministrazioni centrali dello Stato che, per il pagamento degli stipendi e degli assegni fissi, non si avvalgono delle procedure informatiche del «Service Personale Tesoro» e che siano titolari di conti correnti di tesoreria centrale (art. 7 del decreto del Ministro dell'economia e delle finanze 5 ottobre 2007).

I dati da riportare sul mod. F24EP sono:

- SEZIONE : indicare sempre N (INAIL);
- CODICE TRIBUTI CAUSALE: per l'autoliquidazione 2018/2019 indicare 902019;

- CODICE: indicare il codice identificativo sede Inail. E' sempre formato da cinque cifre e l'elenco completo è reperibile sul sito dell'istituto;
- ESTREMI IDENTIFICATIVI: indicare il numero del codice ditta, senza l'indicazione del codice di controllo;
- RIFERIMENTO A: indicare P;
- RIFERIMENTO B: non deve essere compilato;
- IMPORTI A DEBITO VERSATI: l'importo da versare risultante dall'autoliquidazione 2018/2019.

Il modello F24Ep non può essere utilizzato per effettuare compensazioni tra importi a credito e importi a debito. Per procedere a tali compensazioni si deve ricorrere al modello F24 ordinario, il cui saldo finale deve risultare pari a zero.

Nei casi in cui si utilizzi il modello F24 ordinario, i dati da riportare nella sezione altri enti previdenziali ed assicurativi sono:

- CODICE SEDE: indicare il codice identificativo sede Inail, reperibile sul sito dell'istituto;
- POSIZIONE ASSICURATIVA NUMERO: indicare il numero del codice ditta;
- C.C.: indicare il numero del codice di controllo;
- NUMERO DI RIFERIMENTO: 902013;
- CAUSALE: P;
- IMPORTI A DEBITO VERSATI: l'Ente dovrà indicarvi l'importo del premio dovuto al netto della compensazione tra importi a debito ed eventuali importi a credito;
- IMPORTI A CREDITO COMPENSATI: in caso di saldo finale da autoliquidazione a credito per il datore di lavoro, lo stesso credito può essere impiegato, in tutto o in parte, per compensare in primo luogo eventuali scoperture Inail e, se permane un residuo credito, questo potrà essere utilizzato a saldo di quanto dovuto ad altre Amministrazioni. Prima di effettuare qualsiasi compensazione, il datore di lavoro deve verificare presso la Sede Inail l'effettiva sussistenza del credito.

La rateizzazione

Nel caso in cui l'Ente opti per la rateizzazione, potrà corrispondere il premio dovuto in quattro rate, da versarsi nei mesi di febbraio, maggio, agosto e novembre (art. 59, comma 19, L. 449/1997 e art. 55, comma 5, L. 144/1999).

Per il 2019 le prime due rate devono essere versate entro il 16 maggio. La scadenza di agosto è fissata entro il giorno 20 per effetto della proroga prevista dall'art. 3-quater del D.L. 16/2012.

La scadenze del del 16 novembre sono spostate al 18 in quanto cadono di sabato (art. 18, comma 1, D.Lgs. 241/1997).

Le Amministrazioni che intendono optare per la rateizzazione, dovranno esprimere tale volontà in via telematica attraverso il servizio "ALPI online", se questa non risulta già manifestata l'anno precedente. Allo stesso modo andrà comunicato l'effettuazione del pagamento del dovuto in un'unica soluzione, nel caso in cui l'anno precedente l'Ente abbia optato per il versamento rateale.

Il tasso di interesse medio è fissato all'1,07% su base annua. Per la seconda rata non sono previsti interessi.

Numero	Scadenza della rata	Coefficiente
1	16/05/2019	-
2	16/05/2019	-
3	20/08/2019	0,00269699
4	18/11/2019	0,00539397