



personalmente efficace, tecnicamente efficiente.

In questo numero:

Personale

- 1** Il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro per i segretari comunali e provinciali: prime riflessioni
- 14** Il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti: le novità sul trattamento economico
- 20** Il ricalcolo dell'indennità di vacanza contrattuale
- 23** Gli effetti degli incrementi stabiliti dal CCNL sulla pensione e sul TFS/TFR
- 25** La contribuzione e la tassazione degli arretrati da contratto

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

Il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro per i segretari comunali e provinciali: prime riflessioni

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

A quasi dieci anni dal precedente CCNL, nel rinnovo del contratto nazionale per la dirigenza degli enti locali viene riservata una sezione ai segretari comunali e provinciali. Limitando l'osservazione a tale sezione, si può affermare che due sono gli aspetti rilevanti: le funzioni di sovrintendenza e coordinamento affidate e gli incrementi retributivi.

LE FUNZIONI DI SOVRINTENDENZA E COORDINAMENTO

Il CCNL entra in un campo molto delicato, vale a dire le funzioni attribuite al segretario in caso di assenza del direttore generale; assenza che può essere dovuta alla mancanza dei requisiti che la norma impone (comune fino a 100.000 abitanti) ovvero alla volontà dell'amministrazione. Già nell'art. 97, comma 4 del D.Lgs. 267/2000 si può leggere che:

“Il segretario sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e ne coordina l'attività, salvo quando ai sensi e per gli effetti del comma 1 dell'articolo 108 il sindaco e il presidente della provincia abbiano nominato il direttore generale.”

Con l'art. 101 del CCNL dell'area della dirigenza del comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 17 dicembre scorso, vengono esplicitati alcuni esempi nei quali si concretizza la funzione di sovrintendenza e di coordinamento. Il contratto collettivo, infatti, fa rientrare in tali compiti:

- 1) la sovrintendenza alla gestione complessiva dell'ente. E' una espressione di amplissima portata e può ricomprendere qualsiasi fatto o atto dell'ente. La disposizione fa riferimento alla “gestione complessiva” e, quindi, deve ritenersi coinvolti gli aspetti tecnici, economici, finanziari e delle risorse umane;
- 2) la responsabilità della proposta del PEG, del PDO e del piano delle performance. Sono gli atti di programmazione per eccellenza, con i quali l'ente declina l'attività nell'orizzonte temporale del triennio e sui quali vengono valutati i dirigenti ovvero i responsabili dei servizi;

- 3) la responsabilità della proposta di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale. Si può pensare che siano compresi i vari regolamenti che l'ente deve adottare in materia di gestione delle risorse umane (regolamento di organizzazione, regolamento degli uffici e dei servizi, regolamento dei concorsi, ecc.) nonché il piano triennale del fabbisogno di personale;
- 4) l'esercizio del potere di avocazione degli atti dei dirigenti in caso di inadempimento. Si tratta di una novità, in quanto, fino ad oggi, tale possibilità era sempre messa in dubbio. Ovviamente la concreta applicazione della disposizione necessita di una regolamentazione che disciplini i casi in cui è applicabile, la procedura per l'applicazione, le modalità di contestazione dell'inadempimento al dirigente, i termini entro i quali si può o si deve procedere, ecc.

La predetta esplicitazione porta con sé due conseguenze di rilievo:

- 1) viene rafforzato il ruolo del segretario all'interno dell'ente. Dall'entrata in vigore del nuovo CCNL, qualsiasi atto di primaria importanza, che non abbia una mera valenza politica o di indirizzo, deve transitare per le mani del segretario;
- 2) lo svolgimento delle funzioni di cui sopra sono diretta conseguenza all'assunzione dell'incarico di segretario e, quindi, tali funzioni diventano compiti d'istituto. Ne dovrebbe conseguire che le predette attività non potranno più essere a base della maggiorazione della retribuzione di posizione prevista dall'art. 41, comma 4, del CCNL 16 maggio 2001. In passato, infatti, il contratto collettivo integrativo di livello nazione dei segretari comunali e provinciali – accordo n. 2, sottoscritto il 22 dicembre 2003, nell'ambito delle condizioni oggettive e, in particolare, della complessità organizzativa, che potevano giustificare la maggiorazione di cui sopra, annoverava anche la *“funzione di sovrintendenza e coordinamento di dirigenti o responsabili di servizio, laddove non siano state conferite, all'interno o all'esterno, le funzioni di direzione generale”*.

Sempre nell'art. 101, al successivo comma 2, viene ulteriormente appesantito il ruolo del segretario. Come è noto, di norma, lo stesso segretario è investito dell'incarico di responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza. Da tempo, l'Anac aveva affermato la non compatibilità di tale incarico con quello di componente del nucleo di valutazione (delibera n. 1074/2018). La stessa Autorità ha ribadito l'inopportunità del cumulo dei due incarichi nella figura del segretario con la recente delibera n. 180 del 26 febbraio 2020. Ora, il CCNL non solo conferma la compatibilità dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione con quello di presidente del nucleo di valutazione ovvero dell'organismo indipendente di valutazione, ma allarga tale compatibilità al ruolo di presidente delle commissioni di concorso e ad eventuali funzioni dirigenziali affidate. Non si comprende perché il CCNL abbia individuato la compatibilità con la presidenza del nucleo di valutazione e delle commissioni di concorso e non abbia fatto riferimento al ruolo di componente, anche se pare potersi concludere che tale compatibilità si allarghi pure a questo ultimo incarico. Ovviamente restano salve eventuali incompatibilità derivanti da conflitti di interesse, che, a questo punto, devono trovare specifica e circostanziata motivazione, caso per caso, non potendosi far riferimento ad una generale incompatibilità.

GLI INCREMENTI RETRIBUTIVI

La struttura della retribuzione

Un primo intervento (art. 105) riguarda la definizione della struttura della retribuzione, dove non si hanno sorprese particolari. Si precisa che è composta dal trattamento stipendiale, dalla retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita, e dal maturato economico, ove spettante, dalla retribuzione di posizione e di risultato, dai diritti di segreteria, se dovuti per legge, e dalla retribuzione per sedi convenzionate quando ne sussistono i presupposti. A ciò si aggiunge la tredicesima mensilità. E' stata persa l'occasione di precisare le modalità di calcolo di tale ultima voce retributiva, come, al contrario, si è registrato per i dipendenti dello stesso comparto.

Di converso viene precisato quali sono le voci retributive da considerare per calcolare il limite dei diritti di segreteria. Come è noto, l'art. 10, comma 2-bis, del DL. 90/2014 ha stabilito che *"Negli enti locali privi di dipendenti con la qualifica dirigenziale, e comunque a tutti i segretari comunali che non hanno la qualifica dirigenziale, una quota del provento annuale spettante al comune È attribuita al segretario comunale rogante, in misura non superiore ad un quinto dello stipendio in godimento"*. Per determinare l'importo massimo dei diritti di rogito che possono essere riconosciuti al segretario si devono considerare tutte le voci stipendiali ad esclusione della retribuzione di risultato e degli stessi diritti di segreteria. In sostanza viene confermata la previsione già contenuta nell'art. 37 del CCNL 16 maggio 2001, biennio economico 1998/1999.

In proposito, si evidenzia che la sottoscrizione di un nuovo CCNL non comporta l'obbligo di ricalcolare il limite dei diritti di segreteria per gli anni precedenti, in caso di riconoscimento di benefici economici con effetto retroattivo, ed, eventualmente, corrispondere le differenze rispetto al nuovo tetto. In tal senso si è espresso il Ministero delle Finanze, Ragioneria Generale dello Stato, con la nota prot. 126434 del 2 marzo 2009.

Gli incrementi dello stipendio tabellare

Sono previsti incrementi dello stipendio tabellare (art. 106) con decorrenza dal 1° gennaio 2016, 1° gennaio 2017 e 1° gennaio 2018. Gli incrementi successivi assorbono quelli previsti nelle decorrenze precedenti. Tali incrementi si aggiungono all'indennità di vacanza contrattuale che era stata riconosciuta con decorrenza 1° luglio 2010 e che cessa di essere corrisposta come voce autonoma e viene ora conglobata nello stipendio tabellare con la mensilità di gennaio 2021.

Si riporta, di seguito, il calcolo delle differenze stipendiali spettanti ai segretari, dal 2016 ad oggi.

CALCOLO ARRETRATI STIPENDIO TABELLARE

ANNO 2016

	stipendio tabellare 31/12/2009	stipendio tabellare 31/12/2009	stipendio tabellare 01/01/2016	stipendio tabellare 01/01/2016	importo arretrati 2016	importo arretrati 2016
	annuo	mensile	annuo	mensile	mensile	annuo
FASCIA A	39.979,29	3.331,61	40.230,09	3.352,51	20,90	271,70
FASCIA B	39.979,29	3.331,61	40.230,09	3.352,51	20,90	271,70
FASCIA C	31.983,43	2.665,29	32.183,83	2.681,99	16,70	217,10

ANNO 2017

	stipendio tabellare 31/12/2009	stipendio tabellare 31/12/2009	stipendio tabellare 01/01/2017	stipendio tabellare 01/01/2017	importo arretrati 2017	importo arretrati 2017
	annuo	mensile	annuo	mensile	mensile	annuo
FASCIA A	39.979,29	3.331,61	40.741,29	3.395,11	63,50	825,50
FASCIA B	39.979,29	3.331,61	40.741,29	3.395,11	63,50	825,50
FASCIA C	31.983,43	2.665,29	32.593,03	2.716,09	50,80	660,40

ANNO 2018

	stipendio tabellare 31/12/2009	stipendio tabellare 31/12/2009	stipendio tabellare 01/01/2018	stipendio tabellare 01/01/2018	importo arretrati 2018	importo arretrati 2018
	annuo	mensile	annuo	mensile	mensile	annuo
FASCIA A	39.979,29	3.331,61	41.479,29	3.456,61	125,00	1.625,00
FASCIA B	39.979,29	3.331,61	41.479,29	3.456,61	125,00	1.625,00
FASCIA C	31.983,43	2.665,29	33.183,43	2.765,29	100,00	1.300,00

Pertanto, gli arretrati spettanti al segretario a titolo di stipendio tabellare sono così riassunti, considerando anche gli anni 2019 e 2020, i cui importi risultano pari a quanto determinato per l'anno 2018:

	importo arretrati 2016	importo arretrati 2017	importo arretrati 2018	totale arretrati fino al 31/12/2020
	annuo	annuo	annuo	
FASCIA A	271,70	825,50	1.625,00	5.972,20
FASCIA B	271,70	825,50	1.625,00	5.972,20
FASCIA C	217,10	660,40	1.300,00	4.777,50

Lo stipendio tabellare a regime, dopo il conglobamento dell'indennità integrativa speciale, risulta così determinato:

	stipendio tabellare 01/01/2021 (con IVC conglobata)	stipendio tabellare 01/01/2021 (con IVC conglobata)
	annuo	mensile
FASCIA A	41.779,17	3.481,60
FASCIA B	41.779,17	3.481,60
FASCIA C	33.423,31	2.785,28

Continua a corrispondersi l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza luglio 2019, in quanto riferita al mancato rinnovo del CCNL relativo al triennio 2019/2021. A tale proposito si rinvia ad apposito paragrafo.

Gli incrementi della retribuzione di posizione

Tali incrementi sono previsti (art. 107) solo con decorrenza 1° gennaio 2018 e portano la retribuzione di posizione ad un valore annuo, già comprensivo della tredicesima mensilità, di euro 41.000,00 per i segretari di fascia A con incarichi in enti metropolitani fino ad euro 7.750,00 per i segretari di fascia C con incarichi in enti fino a 3.000 abitanti.

Si riporta di seguito una tabella con il calcolo degli arretrati spettante al segretario a titolo di retribuzione di posizione fino alla mensilità di dicembre 2020. Tutti gli importi sono comprensivi della tredicesima mensilità. Gli importi calcolati per il 2018 sono stati considerati anche per gli anni 2019 e 2020.

	RETRIBUZIONE POSIZIONE 31/12/2009	RETRIBUZIONE POSIZIONE 31/12/2009	RETRIBUZIONE POSIZIONE 01/01/2018	RETRIBUZIONE POSIZIONE 01/01/2018	importo arretrati 2018	importo arretrati 2018	totale arretrati fino al 31/12/2020
	annuo	mensile	annuo	mensile	mensile	annuo	
FASCIA A							
incarichi metropolitani	39.857,92	3.065,99	41.000,00	3.153,85	87,86	1.142,18	3.426,54
FASCIA A							
incarichi in enti oltre 250.000 abitanti, capoluoghi di provincia	33.143,98	2.549,54	33.900,00	2.607,69	58,15	755,95	2.267,85
FASCIA A							
incarichi da 65.001 a 250.000 abitanti	21.781,93	1.675,53	22.400,00	1.723,08	47,55	618,15	1.854,45
FASCIA B							
incarichi da 10.001 a 65.000 abitanti	15.584,45	1.198,80	16.000,00	1.230,77	31,97	415,61	1.246,83
FASCIA B							
incarichi da 3.001 a 10.000 abitanti	7.837,59	602,89	8.230,00	633,08	30,19	392,47	1.177,41
FASCIA C							
incarichi entro fino a 3.000 abitanti	7.332,22	564,02	7.750,00	596,15	32,13	417,69	1.253,07

Nei commi successivi dello stesso articolo si evidenziano i riflessi degli incrementi contrattuali sulla maggiorazione della retribuzione di posizione, sul galleggiamento, sulla retribuzione per sedi convenzionate e sull'indennità di scavalco. Gli importi calcolati per il 2018 sono stati considerati anche per gli anni 2019 e 2020.

La maggiorazione della retribuzione di posizione

Per quanto riguarda la maggiorazione della retribuzione di posizione, il comma 4 dell'art. 107 precisa che:

“Fermo restando quanto previsto dai commi 1, 2 e 3, ai soli fini dell’attuazione delle previsioni di cui all’art. 41, comma 4, del CCNL del 16.05.2001 continuano a trovare applicazione gli importi annui lordi complessivi, per tredici mensilità, delle retribuzioni di posizione definiti dall’art. 3, comma 2, del CCNL del 16.05.2001 relativo al biennio economico 2000 - 2001.”

In sostanza, quindi, gli incrementi della retribuzione di posizione non hanno alcun effetto sulla maggiorazione della retribuzione di posizione in quanto la stessa continua ad essere calcolata sui “vecchi” valori della retribuzione di posizione stabiliti dal CCNL del 16 maggio 2001, biennio economico 2000/2001, che si riportano:

Fascia	Descrizione	Importo (in euro)
A	Enti metropolitani	42.865,92
A	Enti con popolazione oltre i 250.000 abitanti, comuni capoluogo di provincia e amministrazioni provinciali	36.151,98
A	Enti con popolazione compresa fra 65.001 e 250.000 abitanti	24.789,93
B	Enti con popolazione compresa fra i 10.001 e i 65.000 abitanti	18.592,45
B	Enti con popolazione compresa fra i 3.001 e i 10.000 abitanti	10.845,59
C	Enti con popolazione fino a 3.000 abitanti	9.296,22

Come si può notare, gli importi della retribuzione di posizione del CCNL 2000/2001 sono tutti superiori a quelli stabiliti dal CCNL 2016/2018. Pertanto, per tale voce retributiva non si pone il problema degli arretrati.

Si ricorda che, per i segretari di fascia A e B, la maggiorazione minima è pari al 10% della retribuzione di posizione, mentre quella massima è pari al 50%. Per i segretari di fascia C le percentuali si ridono, rispettivamente al 5% e al 30%.

Il galleggiamento della retribuzione di posizione

Ai fini del galleggiamento, il comma 2 dell'art. 107 precisa che il raffronto va effettuato fra la retribuzione di posizione del dirigente o del titolare di posizione organizzativa, negli enti privi di dirigenza, più elevata presente nell'ente e la retribuzione di posizione "complessiva ed effettiva" del segretario. In relazione alla "retribuzione complessiva" il riferimento comprende la maggiorazione della retribuzione di posizione, così come stabilito dall'art. 4, comma 26, della Legge 183/2011, e la quota parte della retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate. Con riferimento alla "retribuzione effettiva" si ritiene che il CCNL voglia far riferimento a quanto effettivamente corrisposto al segretario nel periodo. In altre parole, verrebbe superata la previsione contenuta nell'art. 3, comma 7, del CCNL 01/03/2011, relativo al biennio 2008/2009, secondo la quale, ai fini del galleggiamento, continuavano ad essere utilizzati gli importi della retribuzione di posizione previsti con decorrenza 31/12/2009 dallo stesso CCNL. Disposizione mantenuta per la maggiorazione, ma superata per il galleggiamento.

Per quanto riguarda il calcolo degli arretrati, non si presentano particolari problemi in quanto il galleggiamento, rappresentando, come detto, l'adeguamento della retribuzione di posizione del segretario a quella più elevata del dirigente ovvero del titolare di posizione organizzativa in assenza di dirigenza, non fa scaturire alcuna differenza positiva a fare del segretario. Un esempio può essere utile. Se, nel 2017, al dirigente dell'ente è riconosciuta una retribuzione di posizione pari a 45.000,00 euro annui per il segretario, ai fini di questo istituto, la retribuzione di posizione da considerare era pari ad euro 42.865,92 annui, allo stesso segretario, in presenza delle condizioni stabilite dal CCNL, era riconosciuto un galleggiamento di euro 2.134,08 annui. Ora, da gennaio 2018, la retribuzione di posizione da utilizzare per il segretario, ai fini del galleggiamento, diventa quella effettiva, vale a dire i 41.000,00 euro annui. Questo significa che il galleggiamento sarà pari ad euro 4.000,00 annui, ma la somma della retribuzione di posizione e del galleggiamento del segretario sarà sempre pari, sia nel 2017 che nel 2018, ad euro 45.000,00 annui. In sostanza, si verifica una rimodulazione degli importi fra retribuzione di posizione e galleggiamento del segretario, ma il totale resta invariato. In verità, un piccolo aumento si verifica ed è pari 409,50 euro annui, in quanto da gennaio 2018 aumenta la retribuzione di posizione del dirigente sempre in applicazione del CCNL sottoscritto il 17 dicembre 2020.

Il galleggiamento della retribuzione di posizione nel caso di segreteria convenzionata

Nel caso di segreteria convenzionata, come detto, ai fini del galleggiamento è da considerare anche la quota parte di retribuzione di posizione che confluisce nella retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate, e, quindi, il 25% della stessa retribuzione di posizione. Ma il comma 3 dello stesso art. 107 pone un vincolo massimo a questa quota parte: se il 25% della retribuzione di posizione supera i 3.008,00 euro

annui per i segretari di fascia A e di fascia B e i 1.964,00 euro annui per i segretari di fascia C, si devono considerare tali importi in luogo del predetto 25%.

Si ipotizzano gli importi della retribuzione di posizione del dirigente ovvero del titolare di posizione organizzativa più elevata presente nell'ente come segue:

	01/01/2018
FASCIA A	
incarichi metropolitani	50.409,50
FASCIA A	
incarichi in enti oltre 250.000 abitanti, capoluoghi di provincia	42.409,50
FASCIA A	
incarichi da 65.001 a 250.000 abitanti	29.409,50
FASCIA B	
incarichi da 10.001 a 65.000 abitanti	23.409,50
FASCIA B	
incarichi da 3.001 a 10.000 abitanti	15.000,00
FASCIA C	
incarichi entro fino a 3.000 abitanti	12.750,00

La tabella che segue mostra i calcoli da effettuare per determinare il galleggiamento.

	retribuzione di posizione 01/01/2018	retribuzione posizione al 25%	retribuzione di posizione maggiorata per sedi convenzionate	galleggiamento in caso di sedi convenzionate annuo	galleggiamento in caso di sedi convenzionate mensile
FASCIA A					
incarichi metropolitani	41.000,00	3.008,00	44.008,00	6.401,50	492,42
FASCIA A					
incarichi in enti oltre 250.000 abitanti, capoluoghi di provincia	33.900,00	3.008,00	36.908,00	5.501,50	423,19
FASCIA A					
incarichi da 65.001 a 250.000 abitanti	22.400,00	3.008,00	25.408,00	4.001,50	307,81
FASCIA B					
incarichi da 10.001 a 65.000 abitanti	16.000,00	3.008,00	19.008,00	4.401,50	338,58
FASCIA B					
incarichi da 3.001 a 10.000 abitanti	8.230,00	2.057,50	10.287,50	4.712,50	362,50
FASCIA C					
incarichi entro fino a 3.000 abitanti	7.750,00	1.937,50	9.687,50	3.062,50	235,58

La retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate

Come evidenziato al precedente paragrafo in proposito dello stipendio tabellare e della retribuzione di posizione, il nuovo CCNL ne determina un incremento, i quali si riflettono sulla retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate che trova la sua base di calcolo anche in queste due voci.

Si riporta, di seguito, un esempio di determinazione degli arretrati.

	STIPENDIO TABELLARE 31/12/2009	STIPENDIO TABELLARE 01/01/2016	STIPENDIO TABELLARE 01/01/2017	STIPENDIO TABELLARE 01/01/2018
FASCIA A	43.310,90	43.582,60	44.136,40	44.935,90
FASCIA B	43.310,90	43.582,60	44.136,40	44.935,90
FASCIA C	34.648,72	34.865,82	35.309,12	35.948,72

	RETRIBUZIONE POSIZIONE 31/12/2009	RETRIBUZIONE POSIZIONE 01/01/2016	RETRIBUZIONE POSIZIONE 01/01/2017	RETRIBUZIONE POSIZIONE 01/01/2018
FASCIA A				
incarichi metropolitani	39.857,92	39.857,92	39.857,92	41.000,00
FASCIA A				
incarichi in enti oltre 250.000 abitanti, capoluoghi di provincia	33.143,98	33.143,98	33.143,98	33.900,00
FASCIA A				
incarichi da 65.001 a 250.000 abitanti	21.781,93	21.781,93	21.781,93	22.400,00
FASCIA B				
incarichi da 10.001 a 65.000 abitanti	15.584,45	15.584,45	15.584,45	16.000,00
FASCIA B				
incarichi da 3.001 a 10.000 abitanti	7.837,59	7.837,59	7.837,59	8.230,00
FASCIA C				
incarichi entro fino a 3.000 abitanti	7.332,22	7.332,22	7.332,22	7.750,00

	RETRIBUZIONE SEDI CONV. 31/12/2009	RETRIBUZIONE SEDI CONV. 01/01/2016	RETRIBUZIONE SEDI CONV. 01/01/2017	RETRIBUZIONE SEDI CONV. 01/01/2018
FASCIA A				
incarichi metropolitani	20.917,20	20.985,13	21.123,58	21.608,97
FASCIA A				
incarichi in enti oltre 250.000 abitanti, capoluoghi di provincia	19.238,72	19.306,64	19.445,09	19.833,97
FASCIA A				
incarichi da 65.001 a 250.000 abitanti	16.398,21	16.466,13	16.604,58	16.958,97
FASCIA B				
incarichi da 10.001 a 65.000 abitanti	14.848,84	14.916,76	15.055,21	15.358,97
FASCIA B				
incarichi da 3.001 a 10.000 abitanti	12.912,12	12.980,05	13.118,50	13.416,47
FASCIA C				
incarichi entro fino a 3.000 abitanti	10.620,23	10.674,51	10.785,33	11.049,68

CALCOLO ARRETRATI SPETTANTI FINO AL 31/12/2020

	01/01/2016	01/01/2017	01/01/2018	TOTALE FINO AL 31/12/2020
FASCIA A 31/12/2009				
incarichi metropolitani	339,62	1.031,88	3.458,85	11.748,05
FASCIA A 31/12/2009				
incarichi in enti oltre 250.000 abitanti, capoluoghi di provincia	339,62	1.031,88	2.976,27	10.300,33
FASCIA A 31/12/2009				
incarichi da 65.001 a 250.000 abitanti	339,62	1.031,88	2.803,84	9.783,01
FASCIA B 31/12/2009				
incarichi da 10.001 a 65.000 abitanti	339,62	1.031,88	2.550,69	9.023,56
FASCIA B 31/12/2009				
incarichi da 3.001 a 10.000 abitanti	339,62	1.031,88	2.521,76	8.936,79
FASCIA C 31/12/2009				
incarichi entro fino a 3.000 abitanti	271,37	825,50	2.147,23	7.538,55

IMPORTI MENSILI ARRETRATI

	01/01/2016	01/01/2017	01/01/2018
FASCIA A 31/12/2009			
incarichi metropolitani	26,12	79,38	266,07
FASCIA A 31/12/2009			
incarichi in enti oltre 250.000 abitanti, capoluoghi di provincia	26,12	79,38	228,94
FASCIA A 31/12/2009			
incarichi da 65.001 a 250.000 abitanti	26,12	79,38	215,68
FASCIA B 31/12/2009			
incarichi da 10.001 a 65.000 abitanti	26,12	79,38	196,21
FASCIA B 31/12/2009			
incarichi da 3.001 a 10.000 abitanti	26,12	79,38	193,98
FASCIA C 31/12/2009			
incarichi entro fino a 3.000 abitanti	20,87	63,50	165,17

L'indennità di reggenza a scavalco

Anche in questo caso, l'incremento dello stipendio tabellare e della retribuzione di posizione comporta il ricalcolo dell'indennità di scavalco.

Si ricorda che il contratto collettivo integrativo di livello nazionale – accordo n. 2 – del 22 dicembre 2003, nell'individuare le voci su cui calcolare l'indennità di scavalco, individua le lettere da a) ad e) dell'art. 37, comma 1, del CCNL 16 maggio 2001, tralasciando, quindi, la tredicesima, che viene prevista al successivo comma 2.

	STIPENDIO TABELLARE 31/12/2009	STIPENDIO TABELLARE 01/01/2016	STIPENDIO TABELLARE 01/01/2017	STIPENDIO TABELLARE 01/01/2018
FASCIA A	39.979,29	40.230,09	40.741,29	41.479,29
FASCIA B	39.979,29	40.230,09	40.741,29	41.479,29
FASCIA C	31.983,43	32.183,83	32.593,03	33.183,43

	RETRIBUZIONE POSIZIONE 31/12/2009	RETRIBUZIONE POSIZIONE 01/01/2016	RETRIBUZIONE POSIZIONE 01/01/2017	RETRIBUZIONE POSIZIONE 01/01/2018
FASCIA A				
incarichi metropolitani	36.791,93	36.791,93	36.791,93	37.846,15
FASCIA A				
incarichi in enti oltre 250.000 abitanti, capoluoghi di provincia	30.594,44	30.594,44	30.594,44	31.292,31
FASCIA A				
incarichi da 65.001 a 250.000 abitanti	20.106,40	20.106,40	20.106,40	20.676,92
FASCIA B				
incarichi da 10.001 a 65.000 abitanti	14.385,65	14.385,65	14.385,65	14.769,23
FASCIA B				
incarichi da 3.001 a 10.000 abitanti	7.234,70	7.234,70	7.234,70	7.596,92
FASCIA C				
incarichi entro fino a 3.000 abitanti	6.768,20	6.768,20	6.768,20	7.153,85

	SCAVALCO 15% 31/12/2009	SCAVALCO 25% 31/12/2009	SCAVALCO 15% 01/01/2016	SCAVALCO 25% 01/01/2016	SCAVALCO 15% 01/01/2017	SCAVALCO 25% 01/01/2017	SCAVALCO 15% 01/01/2018	SCAVALCO 25% 01/01/2018
FASCIA A								
incarichi metropolitani	11.590,68	19.317,80	11.628,30	19.380,50	11.704,98	19.508,30	11.973,82	19.956,36
FASCIA A								
incarichi in enti oltre 250.000 abitanti, capoluoghi di provincia	10.661,06	17.768,43	10.698,68	17.831,13	10.775,36	17.958,93	10.990,74	18.317,90
FASCIA A								
incarichi da 65.001 a 250.000 abitanti	9.087,85	15.146,42	9.125,47	15.209,12	9.202,15	15.336,92	9.398,43	15.664,05
FASCIA B								
incarichi da 10.001 a 65.000 abitanti	8.229,74	13.716,23	8.267,36	13.778,93	8.344,04	13.906,73	8.512,28	14.187,13
FASCIA B								
incarichi da 3.001 a 10.000 abitanti	7.157,10	11.928,50	7.194,72	11.991,20	7.271,40	12.119,00	7.436,43	12.394,05
FASCIA C								
incarichi entro fino a 3.000 abitanti	5.887,74	9.812,91	5.917,80	9.863,01	5.979,18	9.965,31	6.125,59	10.209,32

CALCOLO ARRETRATI SPETTANTI FINO AL 31/12/2020 - SCAVALCO AL 15%

	01/01/2016	01/01/2017	01/01/2018	TOTALE FINO AL 31/12/2020
FASCIA A 31/12/2009				
incarichi metropolitani	37,62	114,30	383,13	1.301,32
FASCIA A 31/12/2009				
incarichi in enti oltre 250.000 abitanti, capoluoghi di provincia	37,62	114,30	329,68	1.140,96
FASCIA A 31/12/2009				
incarichi da 65.001 a 250.000 abitanti	37,62	114,30	310,58	1.083,66
FASCIA B 31/12/2009				
incarichi da 10.001 a 65.000 abitanti	37,62	114,30	282,54	999,53
FASCIA B 31/12/2009				
incarichi da 3.001 a 10.000 abitanti	37,62	114,30	279,33	989,92
FASCIA C 31/12/2009				
incarichi entro fino a 3.000 abitanti	30,06	91,44	237,85	835,04

CALCOLO ARRETRATI SPETTANTI FINO AL 31/12/2020 - SCAVALCO AL 25%

	01/01/2016	01/01/2017	01/01/2018	TOTALE FINO AL 31/12/2020
FASCIA A 31/12/2009				
incarichi metropolitani	62,70	190,50	638,56	2.168,87
FASCIA A 31/12/2009				
incarichi in enti oltre 250.000 abitanti, capoluoghi di provincia	62,70	190,50	549,47	1.901,60
FASCIA A 31/12/2009				
incarichi da 65.001 a 250.000 abitanti	62,70	190,50	517,63	1.806,09
FASCIA B 31/12/2009				
incarichi da 10.001 a 65.000 abitanti	62,70	190,50	470,90	1.665,89
FASCIA B 31/12/2009				
incarichi da 3.001 a 10.000 abitanti	62,70	190,50	465,56	1.649,87
FASCIA C 31/12/2009				
incarichi entro fino a 3.000 abitanti	50,10	152,40	396,41	1.391,73

IMPORTO ARRETRATI MENSILI - SCAVALCO AL 15%

	01/01/2016	01/01/2017	01/01/2018
FASCIA A 31/12/2009			
incarichi metropolitani	3,13	9,53	31,93
FASCIA A 31/12/2009			
incarichi in enti oltre 250.000 abitanti, capoluoghi di provincia	3,13	9,52	27,47
FASCIA A 31/12/2009			
incarichi da 65.001 a 250.000 abitanti	3,13	9,52	25,88
FASCIA B 31/12/2009			
incarichi da 10.001 a 65.000 abitanti	3,14	9,52	23,54
FASCIA B 31/12/2009			
incarichi da 3.001 a 10.000 abitanti	3,13	9,53	23,28
FASCIA C 31/12/2009			
incarichi entro fino a 3.000 abitanti	2,51	7,62	19,82

IMPORTO ARRETRATI MENSILI - SCAVALCO AL 25%

	01/01/2016	01/01/2017	01/01/2018
FASCIA A 31/12/2009			
incarichi metropolitani	5,22	15,88	53,21
FASCIA A 31/12/2009			
incarichi in enti oltre 250.000 abitanti, capoluoghi di provincia	5,22	15,88	45,79
FASCIA A 31/12/2009			
incarichi da 65.001 a 250.000 abitanti	5,23	15,88	43,14
FASCIA B 31/12/2009			
incarichi da 10.001 a 65.000 abitanti	5,23	15,88	39,24
FASCIA B 31/12/2009			
incarichi da 3.001 a 10.000 abitanti	5,22	15,88	38,80
FASCIA C 31/12/2009			
incarichi entro fino a 3.000 abitanti	4,18	12,70	33,03

LE ALTRE DISPOSIZIONI CONTENUTE NELLA SEZIONE DEDICATA AI SEGRETARI

Le altre disposizioni contenute nella sezione del CCNL che riguardano i segretari sono le seguenti:

- art. 97: definisce l'ambito di applicazione della sezione "Segretari Comunali e Provinciali";
- art. 98: stabilisce quali sono le materie oggetto di confronto a livello nazionale, fra le quali si annoverano i criteri generali per la definizione della percentuale della maggiorazione della retribuzione di posizione;
- art. 99: individua le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa di livello nazionale, tra le quali vengono ricompresi le condizioni, i criteri e i parametri per la definizione della maggiorazione della retribuzione di posizione e i criteri per la definizione del trattamento economico spettante al segretario reggente o supplente;
- art. 100: si dispone la tenuta, da parte del Ministero dell'Interno, del curriculum dei segretari e il suo aggiornamento continuo;
- art. 102: in relazione alla nomina del segretario, si dispone che la sezione regionale dell'albo dei segretari invii ai sindaci metropolitani, ai sindaci e ai presidenti delle province che ne fanno richiesta l'elenco dei segretari non già titolari di incarichi e dei relativi curricula. In caso di mancata accettazione della nomina, senza giustificato motivo, si arriva alla cancellazione del segretario dall'albo;
- art. 103: viene descritta la procedura per la revoca del segretario, che presuppone la contestazione per iscritto dei fatti e dei comportamenti che costituiscono la violazione dei doveri d'ufficio. Il provvedimento di revoca finale del sindaco o del presidente della provincia, adottato previa delibera di Giunta, è motivato;
- art. 104: si prevede che l'assunzione degli oneri per la difesa del segretario a carico dell'amministrazione di assegnazione qualora lo stesso segretario venga chiamato a rispondere per responsabilità civile o penale per fatti o atti direttamente connessi all'esercizio della propria funzione, a condizione che non sussista un conflitto di interesse. In caso di sentenza definitiva di condanna del segretario per colpa grave o dolo, l'ente chiederà al segretario stesso la refusione di tutte le spese sopportate per la sua difesa. La disposizione non si applica qualora sia stata attivata la copertura assicurativa di cui all'art. 49 del CCNL 16 maggio 2001, biennio 1998/1999. Resta in ogni caso applicabile la disposizione in materia di rimborso delle spese di patrocinio legale vigente per la generalità dei dipendenti statali, di cui all'art. 18 del DL. 67/1997;
- art. 108: dispone in ordine alla valutazione degli incrementi ai fini della pensione e del tfs/tfr e altre indennità. Si veda, di seguito, il paragrafo specificatamente dedicato;
- art. 109: viene stabilita anche per i segretari l'adesione al fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio, con relativa contribuzione a carico del datore di lavoro;
- art. 110: è prevista l'istituzione di una commissione paritetica per la revisione della struttura della retribuzione del segretario. Fra i compiti di detta commissione vi è la definizione di nuovi criteri e parametri per la maggiorazione della retribuzione di posizione.

Personale

Il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti: le novità sul trattamento economico

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Una parte della sezione dedicata ai dirigenti degli enti locali è riservata alle disposizioni inerenti il trattamento economico, con significative novità. Si va dagli incrementi dello stipendio tabellare e della retribuzione di posizione alle nuove norme in materia di fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. Altri temi affrontati sono gli incarichi ad interim e l'utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.

GLI INCREMENTI DELLO STIPENDIO TABELLARE

L'articolo 54 del CCNL prevede incrementi dello stipendio tabellare con tre decorrenze: 1° gennaio 2016 per euro 24,70 mensili, 1° gennaio 2017 per euro 74,90 mensili e 1° gennaio 2018 per euro 125,00 mensili. Gli aumenti successivi assorbono quelli precedenti.

Volendo fare due conti, si possono determinare gli arretrati spettanti a tale titolo nel modo seguente:

	importo annuo (per 13 mensilità)	importo mensile	incremento mensile	incremento annuo (per 13 mensilità)
STIPENDIO TABELLARE 2010	43.310,09	3.331,55		
STIPENDIO TABELLARE 2016	43.631,19	3.356,25	24,70	321,10
STIPENDIO TABELLARE 2017	44.283,79	3.406,45	74,90	973,70
STIPENDIO TABELLARE 2018	44.935,09	3.456,55	125,00	1.625,00
STIPENDIO TABELLARE 2019	44.935,09	3.456,55	125,00	1.625,00
STIPENDIO TABELLARE 2020	44.935,09	3.456,55	125,00	1.625,00
TOTALE ARRETRATI STIPENDIO TABELLARE				6.169,80

Con decorrenza da gennaio 2021, mese successivo alla data di sottoscrizione del CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale in godimento e riconosciuta da luglio 2010 cessa di essere corrisposta come voce retribuita distinta e viene conglobata nello stipendio tabellare. Ciò in aggiunta agli incrementi sopra descritti. Facendo riferimento alle

tabelle elaborate dalla Ragioneria Generale dello Stato, l'importo dell'IVC riconosciuta con tale decorrenza ai dirigenti degli enti locali era pari ad euro 24,21 mensile.

Il comma 3 del medesimo articolo 54 precisa che l'importo dello stipendio tabellare, a regime, dopo il conglobamento dell'indennità di vacanza contrattuale, è pari ad euro 45.260,77 annui per tredici mensilità. Ma se allo stipendio tabellare, determinato dal precedente CCNL sottoscritto il 03 agosto 2010 e pari ad euro 43.310,90 annui, tredicesima compresa, viene sommato l'incremento stabilito dal nuovo contratto collettivo, pari, come visto in precedenza, ad euro 1.625,00 annui per 13 mensilità e l'IVC, la quale, a livello annuo, sempre tredicesima compresa, è pari ad euro 314,73, si ottiene un totale di euro 45.250,63, che non coincide con lo stipendio tabellare a regime, fissato dal nuovo CCNL, come detto, in euro 45.260,77. Come si spiega tale differenza? Per trovare il motivo, è necessario evidenziare che l'indennità di vacanza contrattuale che ora viene conglobata è stata calcolata nell'aprile del 2010, quando non era ancora stato sottoscritto il CCNL del biennio 2008/2009. Lo stipendio tabellare di riferimento era rappresentato da quello fissato dal CCNL precedente, vale a dire quello riferito al biennio 2006/2007. Ora, se si procede alla rideterminazione dell'indennità di vacanza contrattuale, calcolando la stessa sullo stipendio tabellare del biennio 2008/2009, utilizzando il TIP allora determinato nell'1,50% e ricordando che l'IVC si calcola al 50% del TIP, vale a dire lo 0,75%, si otterrà la differenza sopra indicata. In sostanza, quindi, in sede di conglobamento è stata recuperato il differenziale dovuto alla motivazione sopra esposta.

Attesa questa differenza, come si deve agire per il passato? In assenza di istruzioni ufficiali, si consiglia di non riconoscere gli arretrati dei differenziali in questione.

Resta confermata l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta da luglio 2019 in quanto questa si riferisce al mancato rinnovo del CCNL riferito al triennio 2019/2021.

A questo proposito si rinvia al relativo paragrafo.

GLI INCREMENTI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Sempre l'art. 54, al comma 4, dispone l'incremento della retribuzione di posizione, che viene quantificato in euro 409,50 annui, comprensivi di tredicesima mensilità, che corrispondono ad un aumento mensile di euro 31,50. La decorrenza è stabilita nel 1° gennaio 2018 e, quindi, il calcolo degli arretrati risulta abbastanza semplice. Gli incrementi risultano fissi e non risentono dell'ammontare originario della retribuzione di posizione: l'aumento resta invariato, quindi, sia che tale retribuzione di posizione sia quantificata nell'importo minimo che in quello massimo.

Di seguito viene illustrato l'importo minimo e massimo della retribuzione di posizione e il calcolo degli arretrati:

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE NEL VALORE MINIMO	importo annuo (per 13 mensilità)	importo mensile	incremento mensile	incremento annuo (per 13 mensilità)
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE 2010	11.533,17	887,17		
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE 2016	11.533,17	887,17		
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE 2017	11.533,17	887,17		
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE 2018	11.942,67	918,67	31,50	409,50
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE 2019	11.942,67	918,67	31,50	409,50
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE 2020	11.942,67	918,67	31,50	409,50
TOTALE ARRETRATI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE				1.228,50

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE NEL VALORE MASSIMO	importo annuo (per 13 mensilità)	importo mensile	incremento mensile	incremento annuo (per 13 mensilità)
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE 2010	45.102,87	3.469,45		
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE 2016	45.102,87	3.469,45		
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE 2017	45.102,87	3.469,45		
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE 2018	45.512,37	3.500,95	31,50	409,50
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE 2019	45.512,37	3.500,95	31,50	409,50
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE 2020	45.512,37	3.500,95	31,50	409,50
TOTALE ARRETRATI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE				1.228,50

L'aumento in questione, secondo il disposto del comma 4, si applica a tutte le posizioni dirigenziali coperte alla data del 1° gennaio 2018. Per le posizioni dirigenziali non coperte alla stessa data, il comma 5 dispone che gli enti possono (e non devono) adeguare il valore della relativa retribuzione di posizione, "tenendo conto" dell'incremento sopraddeuto, nel limite delle risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. Stabilisce, infatti, il comma successivo che gli aumenti in questione devono trovare il loro finanziamento nell'incremento del relativo fondo, disposto dall'art. 56. Ciò significa che il fondo non viene incrementato automaticamente di un importo pari all'aumento della retribuzione di posizione, come si è verificato con precedenti CCNL. Tutti gli incrementi della retribuzione di posizione devono trovare il loro finanziamento nell'aumento del relativo fondo, anche se lo stesso testo contrattuale sembra essere contraddittorio, come si dirà in seguito.

IL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

Due sono gli articoli che interessano il fondo di cui sopra: l'art. 57, che ne ridisciplina la modalità di costituzione, e l'art. 56, che ne incrementa l'importo.

La costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

Riscritta la disciplina del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti. La tecnica utilizzata ricalca quella già impiegata per il personale non dirigente: il consolidamento delle risorse stabili e l'integrazione, di anno in anno, di un numero limitato di voci, la maggior parte di queste di natura variabile.

In dettaglio, dal 2021, il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato sarà così composto:

a) un unico importo ottenuto sommando tutte le risorse "certe e stabili" destinati alla retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2020. In questo importo deve confluire tutta la parte stabile di fondo, che si è stratificata nel tempo per effetto del susseguirsi dei vari CCNL. Tale importo deve essere certificato dagli organi di controllo interno, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001. A tale somma si deve aggiungere l'incremento del fondo, pari all'1,53% del monte salari 2015, previsto dal nuovo contratto collettivo, e la retribuzione individuale di anzianità in godimento al personale dirigente cessato nel corso dell'anno 2020. Ovviamente se quest'ultimo importo era già stato considerato, almeno in parte, nel fondo dell'anno scorso, in questa sede andrà

incrementato del differenziale per arrivare all'importo riferito all'annualità piena, tredicesima compresa;

b) le risorse previste da specifiche disposizioni di legge. Il CCNL fa l'esempio delle sponsorizzazioni e degli altri casi previsti dall'art. 43 della Legge 449/1997 nonché l'art. 23, comma 3, del D.Lgs. 165/2001, vale a dire le somme corrisposte direttamente all'amministrazione da altri enti per incarichi conferiti da questi ultimi ai dirigenti della prima in ragione del loro ufficio. Volendo aggiungere altre fattispecie si può pensare ai compensi spettanti ai dirigenti appartenenti all'avvocatura dell'ente, per il recupero di entrate ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge 145/2018, per l'utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada, come si dirà in seguito;

c) la retribuzione individuale di anzianità in godimento al personale cessato. Tale voce va inserita nel fondo relativo all'anno successivo a quello in cui si verifica la cessazione nel suo importo per 13 mensilità con carattere di stabilità, che, quindi, si riporta anche negli anni successivi, e, contemporaneamente, nel limite dell'importo non corrisposto nell'anno della cessazione, comprensivo del rateo di tredicesima, con carattere di variabilità e, quindi, nel solo anno successivo a quello della cessazione. Anche in questo caso, la tecnica è del tutto simile a quella utilizzata per il fondo del personale non dirigente;

d) le somme derivanti dall'applicazione del principio della onnicomprensività della retribuzione dei dirigenti di cui all'art. 60 dello stesso CCNL. In pratica trattasi dei compensi per incarichi affidati ai dirigenti per attività non connesse direttamente alla posizione dirigenziale. Questi vanno a finanziare il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e una quota deve essere garantita al dirigente che ha svolto l'attività;

e) l'ultima lettera appare come l'incremento a discrezione dell'amministrazione, prima contenuto nell'art. 26, comma 3, del CCNL 23/12/1999, ma con meno vincolo. Dispone, infatti, il nuovo CCNL:

“risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.”

Sembra aperta la strada ad un adeguamento del fondo nel caso in cui l'ente decida di assumere nuovi dirigenti e non riesca a far fronte alla relativa retribuzione di posizione e di risultato con l'ammontare del fondo in essere. I limiti, non di poco conto, a cui va incontro sono: le capacità di bilancio, le disposizioni contenute negli ordinamenti finanziari e contabili nonché “i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia”. Quest'ultimo, tradotto, vuol dire che l'incremento in questione si scontra con il tetto al salario accessorio previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017 e dall'art. 33, comma 2, del DL. 34/2019.

L'incremento del fondo

Come detto, l'art. 56 si occupa di incrementare la disponibilità del fondo, per un importo pari all'1,53% del monte salari dell'anno 2015 relativo alla dirigenza. Tale aumento si applica con decorrenza 1° gennaio 2018. Questo significa che è necessario rimettere mano ai fondi per la retribuzione di posizione e di risultato di tre anni, dal

2018 al 2020, andando a ricostituirli con il nuovo incremento. Ovviamente, poi, si deve riaprire anche il conto annuale di tali annualità per allinearli ai nuovi valori.

Specifica lo stesso articolo che l'incremento del fondo suddetto è destinato a finanziare l'aumento della retribuzione di posizione di cui all'art. 54, comma 4, vale a dire quella riconosciuta alle posizioni dirigenziali coperte alla data del 1° gennaio 2018. La parte che residua deve essere destinata alla retribuzione di risultato. La disposizione fa sorgere almeno due dubbi interpretativi:

1) il CCNL, nell'art. 56, "dimentica" l'incremento della retribuzione di posizione delle posizioni dirigenziali non coperte alla data del 1° gennaio 2018. Come detto, l'aumento del fondo è destinato alla retribuzione di posizione dei dirigenti presenti alla predetta data e alla retribuzione di risultato. Ma, stante questo contesto, come viene finanziato l'aumento della retribuzione di posizione delle predette posizioni dirigenziali non coperte? L'art. 54, comma 5, dispone che questo ultimo aumento deve essere effettuato "nei limiti delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato". Pertanto, sempre nell'ambito del fondo l'incremento delle posizioni dirigenziali non coperte devono trovare il finanziamento;

2) la parte dell'incremento non utilizzata per l'aumento della retribuzione di posizione va destinata alla retribuzione di risultato. Questo può aprire la strada a due possibili soluzioni: da una parte si può procedere a distribuire il residuale di ogni singolo anno (2018 e 2019) con riferimento alla valutazione ottenuta da ogni dirigente nei predetti anni; dall'altra si può pensare di riportare tali risorse agli anni successivi, fino ad arrivare alla ripartizione con la prima distribuzione successiva al CCNL, vale a dire con la retribuzione di risultato riferita al 2020.

Sia per i segretari che per i dirigenti nulla viene specificato in ordine agli aumenti contrattuali, diversi da quelli che riguardano lo stipendio tabellare, in relazione al tetto del salario accessorio, di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017 e dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019. In assenza di disposizioni in merito, gli incrementi di cui sopra dovrebbero rientrare nella nozione di retribuzione accessoria soggetta al limite. La conclusione, però, è paradossale: da un lato il CCNL riconosce gli incrementi, dall'altro si deve procedere alla decurtazione del fondo, di pari importo, in quanto si deve riportare il fondo al valore del 2016, fatti salvi eventuali incrementi di personale dirigenziale rispetto a quello presente al 31/12/2018.

E', quindi, necessario un immediato intervento, anche in sede interpretativa, che cancelli questa contraddizione e che statuisca che gli incrementi contrattuali del salario accessorio si devono intendere fuori dal limite di cui alla normativa vigente, al fine di poter consentire alle amministrazioni il riconoscimento degli incrementi previsti dal CCNL.

GLI INCARICHI AD INTERIM

L'articolo 58 si occupa degli incarichi ad interim, vale a dire l'ipotesi in cui la posizione dirigenziale sia coperta da altra posizione dirigenziale in quanto priva di titolare. Un primo problema interpretativo riguarda come si deve intendere la locuzione "priva di titolare". Dal tenore letterale della norma si dovrebbe intendere che il dirigente non sia

stato nominato, escludendo, in altre parole, la sostituzione del dirigente assente per malattia, aspettativa o altra motivazione prevista dal nostro ordinamento.

Nell'ipotesi di copertura di posizione dirigenziale priva del titolare con altra posizione dirigenziale, a quest'ultima spetta, a titolo di retribuzione di risultato, una somma che può oscillare fra il 15% e il 30% dell'importo della retribuzione di posizione non coperta e limitatamente al periodo in cui viene svolto l'interim. In realtà, la disposizione parla di "periodo di sostituzione", che sembra aprire alla possibilità di riconoscere l'emolumento anche quando il dirigente sostituisce il titolare. Anzi, sembra limitare l'attribuzione a tale ipotesi, contraddicendo la prima parte dell'articolo, dove si parla di posizione dirigenziale "priva di titolare". La percentuale deve essere fissata in sede di contrattazione decentrata.

Viene sottolineato che l'incarico ad interim deve risultare da atto formale secondo l'ordinamento dell'ente. In altre parole, è necessario l'atto del sindaco o del presidente della provincia, che affidi tale incarico. Affidamento che deve presentare il carattere della temporaneità, anche se a tale locuzione non viene collegata la relativa durata temporale.

Anche in questo caso, in sede di applicazione, sorgono due dubbi interpretativi:

- 1) come detto, questo compenso spetta a titolo di retribuzione di risultato. Ciò significa che deve essere riconosciuto a prescindere dalla valutazione ottenuta dal dirigente per lo svolgimento dell'incarico ad interim e a nulla rilevando il raggiungimento degli obiettivi che sono stati posti alla posizione dirigenziale priva di titolare? Sembra questa una strada che si pone in controtendenza rispetto al quadro normativo generale;
- 2) oltre al compenso di cui sopra al dirigente a cui è attribuito l'incarico ad interim spetta, altresì, anche la retribuzione di risultato che dovrebbe essere riconosciuta alla posizione dirigenziale non coperta? In caso di risposta affermativa, sembrerebbe una duplicazione della medesima voce retributiva.

I PROVENTI DERIVANTI DALLE VIOLAZIONI DEL CODICE ALLA STRADA

L'articolo 59 del CCNL individua le possibili destinazioni dei proventi derivanti dalle violazioni del codice della strada, ai sensi dell'art. 208 del D.Lgs. 285/1982. La disposizione contiene un primo importante chiarimento, vale a dire che tali proventi possono essere destinati anche al personale dirigenziale.

Ciò posto, una quota dei predetti proventi può essere destinata:

- 1) alla previdenza complementare del personale dirigente. Tale contribuzione datoriale può essere destinata al Fondo Perseo-Sirio, ma sono fatte salve anche eventuali adesioni da parte del dirigente a diverse forme di previdenza individuale già intervenuta;
- 2) al welfare integrativo;
- 3) a quote aggiuntive della retribuzione di risultato per il raggiungimento di obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Viene, quindi, naturale pensare che tale ultima ipotesi sia limitata ai dirigenti del settore polizia municipale, mentre le prime due destinazioni sembrerebbero poter riguardare tutto il personale dirigenziale presenti nell'amministrazione.

Personale

Il ricalcolo dell'indennità di vacanza contrattuale

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Come detto a proposito del conglobamento dell'indennità di vacanza contrattuale nello stipendio tabellare, sia per i segretari che per i dirigenti, gli importi considerati in sede di contrattazione collettiva divergono da quelli che erano stati a suo tempo indicati dalla Ragioneria dello Stato. Il motivo è meramente di ordine temporale, vale a dire dopo la quantificazione della RGS sono stati sottoscritti altri CCNL

L'IVC DEL 2010

Come detto, il percorso seguito in sede di stipulazione del CCNL nel momento in cui viene conglobata l'indennità di vacanza contrattuale corrisposta da luglio 2010 nello stipendio tabellare ha previsto un suo ricalcolo sulla base dei valori dello stesso stipendio tabellare risultante dal contratto collettivo stipulato successivamente. Così per i segretari, dopo l'aprile 2010, data in cui la RGS ha quantificato l'IVC, sono stati sottoscritti i CCNL per il biennio 2006/2007 (14/12/2010) e per il biennio 2008/2009 (01/03/2011). Ne consegue che la Ragioneria aveva determinato l'indennità di vacanza contrattuale sullo stipendio tabellare del 2005. In sede di CCNL del 17 dicembre 2020, il conglobamento è stato effettuato, ricalcolando l'IVC con gli stipendi aggiornati al 2009. Parimenti, per i dirigenti, dopo l'aprile 2010, è stato sottoscritto il CCNL relativo al biennio 2008/2009 (03/08/2010) e, quindi, anche in questo caso si è proceduto all'aggiornamento.

Ricordando che il tasso di inflazione programmata (TIP) di riferimento, in allora, era pari all'1,50% e che l'indennità di vacanza contrattuale è pari al 50% del TIP, si dimostra il percorso sopra descritto nella tabella che segue, partendo dagli importi calcolati, a suo tempo, dalla Ragioneria dello Stato ed arrivando a quelli conglobati:

Segretari di fascia A e B

decorrenza	stipendio	stipendio	IVC 2010	IVC 2010
	base	base	mensile	annua
	annuo	mensile		
01/01/2005	38.807,00	2.688,46	20,16345	241,96140
01/04/2006	38.898,00	2.702,17	20,26628	243,19530
01/07/2006	39.113,00	2.711,31	20,33483	244,01790
01/02/2007	39.538,00	2.931,70	21,98775	263,85300
01/04/2008	39.629,00	2.945,41	22,09058	265,08690
01/07/2008	39.813,00	2.954,55	22,15913	265,90950
01/01/2009	40.178,00	3.100,23	23,25173	279,02070
01/01/2010	42.369,00	3.331,61	24,98708	299,84490

Segretari di fascia C

decorrenza	stipendio	stipendio	IVC 2010	IVC 2010
	base	base	mensile	annua
	annuo	mensile		
01/01/2005	26.163,53	2.180,29	16,35	212,5787
01/04/2006	26.296,97	2.191,41	16,44	213,6629
01/07/2006	26.385,89	2.198,82	16,49	214,3854
01/02/2007	28.530,77	2.377,56	17,83	231,8125
01/04/2008	28.664,21	2.388,68	17,92	232,8967
01/07/2008	28.753,13	2.396,09	17,97	233,6192
01/01/2009	30.170,51	2.514,21	18,86	226,2788
31/12/2009	31.983,43	2.665,29	19,99	239,8757

Dirigenti

decorrenza	stipendio	stipendio	IVC 2010	IVC 2010
	base	base	mensile	annua
	annuo	mensile		
01/01/2007	38.739,62	3.228,30	24,21225	290,54700
01/04/2008	38.928,50	3.244,04	24,33030	291,96360
01/07/2008	39.054,50	3.254,54	24,40905	292,90860
01/01/2009	39.979,22	3.331,60	24,98700	299,84400

In attesa di istruzioni ufficiali, si consigliano le amministrazioni di adottare un comportamento prudente in ordine al riconoscimento degli arretrati da IVC.

L'IVC DEL 2019

Ma se quanto affermato in sede di rinnovo contrattuale rappresenta un principio, questo è da applicare anche per l'indennità di vacanza contrattuale del 2019? In altre parole, se il rinnovo del CCNL deve comportare il ricalcolo dell'IVC, questo deve essere effettuato anche per effetto del contratto collettivo sottoscritto il 17 dicembre 2020? Risulta evidente che, nel momento del calcolo dell'IVC (aprile 2019), gli attuali stipendi

tabellari non erano conosciuti e, quindi, il meccanismo dell'aggiornamento potrebbe essere applicato.

A questo proposito, si deve evidenziare che sul sito della Ragioneria dello Stato, nella medesima pagina dove viene indicata la misura delle indennità di vacanza contrattuale riferite ai vari comparti, a proposito della Presidenza del Consiglio dei Ministri si può leggere che:

“Per il predetto personale (personale appartenente alle restanti Aree dirigenziali e personale non dirigente appartenente alla PCM) l'importo dell'IVC 2019 è stato calcolato provvisoriamente sulla base dello stipendio previsto dai vigenti CCNL di riferimento. Tale importo si aggiunge a quello relativo all'IVC in godimento dal 2010 e andrà rideterminato all'atto dell'entrata in vigore del predetto CCNL 2016-2018 sulla base nel nuovo stipendio.”

Se questo vale per la Presidenza del Consiglio, non si vede motivo per non applicare la stessa istruzione anche agli altri comparti.

Quindi, procedendo al ricalcolo dell'indennità di vacanza contrattuale per effetto dei nuovi stipendi tabellare fissati con il CCNL 17 dicembre 2020, ricordando che il TIP all'epoca utilizzato è pari all'1,40% e che l'IVC, a regime, è pari al 50% del TIP, si ottengono i seguenti importi:

	stipendio tabellare	IVC 2019 su stipendio mensile	stipendio tabellare	IVC 2019 su stipendio mensile	differenza IVC mensile
	CCNL 2008/2009	CCNL 2008/2009	CCNL 2016/2018	CCNL 2016/2018	
DIRIGENTI	3.331,60	23,32	3.481,60	24,37	1,05
SEGRETARI FASCIA A/B	3.331,60	23,32	3.481,60	24,37	1,05
SEGRETARI FASCIA C	2.665,28	18,66	2.785,28	19,50	0,84

Si consiglia di adeguare gli importi dell'IVC con la medesima decorrenza prevista per l'applicazione del contratto collettivo a regime, vale a dire da gennaio 2021. Anche in questo caso, in attesa di istruzioni ufficiali, si ritiene utile un comportamento prudente per quanto riguarda gli arretrati per tale voce retributiva.

Personale

Gli effetti degli incrementi stabiliti dal CCNL sulla pensione e sul TFS/TFR

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Il rinnovo del CCNL non porta benefici solo ai segretari e ai dirigenti che sono in servizio durante la vigenza del contratto, ma anche agli stessi soggetti che sono cessati. E ancor più godono di maggiori incrementi gli ex dipendenti che, nello stesso arco temporale, hanno risolto il rapporto di lavoro con diritto a pensione.

GLI EFFETTI AI FINI DELLA PENSIONE

Due articoli diversi, ma il cui contenuto è del tutto analogo: l'art. 55 per i dirigenti e l'art. 108 per i segretari comunali e provinciali. Il testo letterale delle due disposizioni è identico, cambia unicamente il riferimento agli incrementi, stabiliti dall'art. 54 per i primi e dagli artt. 106 e 107 per i secondi. Si riporta, per semplicità, il testo dell'art. 55:

“Nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui all'art. 54 hanno effetto integralmente, alle decorrenze e negli importi previsti, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, del trattamento di fine rapporto o di trattamenti equipollenti comunque denominati, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.”

In sostanza, quindi, per i dirigenti e i segretari pensionati gli aumenti contrattuali si applicano integralmente, vale a dire anche nelle decorrenze che sono successive alla loro data di cessazione dal servizio. Ad esempio, al dirigente cessato con diritto a pensione il 1° giugno 2016 saranno applicati, sul trattamento di quiescenza, anche gli aumenti previsti dal 1° gennaio 2017 e dal 1° gennaio 2018, in termini di stipendio tabellare. La questione relativa alla retribuzione di posizione risulta più complessa. Infatti se per i segretari comunali e provinciali, l'aumento è automatico e, quindi, va riconosciuto anche in sede di ricalcolo della pensione, per i dirigenti il CCNL distingue fra quelli in servizio alla data del 1° gennaio 2018, per i quali, senza dubbio, l'incremento della retribuzione di posizione spetta anche sulla pensione, da quelle posizioni dirigenziali non coperte alla medesima data, per le quali gli enti possono

adeguare i valori, come sopra illustrato. Quindi, come possono essere riconosciuti degli incrementi la cui applicazione è rimessa alla volontà dell'amministrazione e la quale dovrà sopportarne gli oneri?

In pratica, la retribuzione in godimento alla data di cessazione verrà ricalcolata comprendendo, alle varie decorrenze, gli incrementi contrattuali. Il rapporto fra le due quantità così determinate sarà applicato alla pensione calcolata alla data di cessazione e si quantificherà in tal modo l'ammontare della pensione con i benefici contrattuali. Il meccanismo, però, non è indolore per l'ultima amministrazione di appartenenza del dirigente o del segretario comunale e provinciale. Infatti le stesse devono sopportare gli oneri derivanti dal riconoscimento degli aumenti contrattuali ai dipendenti cessati nell'arco di vigenza dello stesso CCNL. In sostanza, l'Inps calcola la differenza fra i due valori (pensione con e senza i benefici contrattuali), ne determina il valore attuale come rendita perpetua e lo pone a debito della predetta amministrazione, la quale lo dovrà corrispondere in 24 rate semestrali.

Come detto, il beneficio si applica ai dirigenti e ai segretari che sono cessati nell'arco di vigenza del CCNL, vale a dire il triennio 2016/2018. E' stato chiarito che per cessazione si intende l'ultimo giorno lavorato. In sostanza, quindi, è necessario che il soggetto interessato doveva essere in servizio il giorno del 1° gennaio 2016.

Ai fini della riliquidazione della pensione, per applicazione degli incrementi contrattuali, si ricorda che l'Inps, con circolare n. 26 del 13 febbraio 2019, ha fornito le istruzioni necessarie. Si legge, infatti, in detta circolare, che:

“Gli Enti datori di lavoro, pertanto, per comunicare le informazioni necessarie alla riliquidazione dei trattamenti di pensione, anche e soprattutto in occasione dell'applicazione dei recenti rinnovi contrattuali, dovranno prendere in carico la posizione assicurativa ed effettuare l'inserimento di un nuovo “ultimo miglio” (senza sovrascrivere il precedente) con gli incrementi stipendiali spettanti alla data di cessazione dal servizio, compilando altresì la sezione dei “Miglioramenti contrattuali” con gli importi relativi alle scadenze contrattuali future.

Dell'avvenuto aggiornamento delle posizioni dei propri dipendenti gli Enti datori di lavoro dovranno dare puntuale comunicazione alla Struttura dell'Istituto competente.”

GLI EFFETTI AI FINI DEL TFS/TFR E DI ALTRE INDENNITA'

Al contrario di quanto succede per la pensione, ai fini del trattamento di fine servizio o di fine rapporto gli aumenti contrattuali incidono solo relativamente agli importi maturati fino a quando il dirigente o il segretario erano in servizio. Così, ad esempio, il segretario comunale che cessa il 1° agosto 2017 beneficerà, ai fini di detto trattamento, dell'incremento decorrente il 1° gennaio 2017, ma non di quello che decorre dal 1° gennaio 2018. Poiché nessun incremento non maturato viene riconosciuto, ne consegue che nessun onere è posto a carico dell'ultima amministrazione di appartenenza.

Analogo discorso deve essere effettuato per l'indennità sostitutiva di preavviso e per l'indennità in caso di morte prevista dall'art. 2122 del Codice Civile.

Personale

La contribuzione e la tassazione degli arretrati da contratto

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Poiché l'evento "rinnovo CCNL" non capita tutti i giorni, quando si verifica sorgono sempre dubbi su come ci si deve comportare a livello di contribuzione e di tassazione degli arretrati. Si riportano, di seguito, le regole da applicare.

LA CONTRIBUZIONE

Per quanto riguarda l'assoggettamento ai fini previdenziali degli arretrati corrisposti per applicazione del Ccnl, occorre considerare la previsione l'art. 6, comma 9, del D.Lgs. 02/09/1997, n. 314, il quale dispone che le gratificazioni annuali e periodiche, i conguagli di retribuzione spettanti a seguito di norma di legge o di contratto aventi effetto retroattivo e i premi di produzione sono in ogni caso assoggettati a contribuzione nel mese di corresponsione. Questo sta a significare che, agli arretrati da contratto, si devono applicare le aliquote contributive in vigore al momento del pagamento.

LA TASSAZIONE

Ai sensi dell'art. 17, comma 1, lettera b), del Tuir, gli emolumenti arretrati per prestazioni di lavoro dipendente riferiti ad anni precedenti e percepiti per effetto di leggi, di contratti collettivi, di sentenze o di atti amministrativi sopravvenuti o per altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti sono soggetti a tassazione separata. La relativa ritenuta si determina applicando agli stessi importi l'aliquota media Irpef, determinata applicando le aliquote Irpef in vigore al momento del pagamento dei suddetti arretrati alla media dei redditi di lavoro dipendente maturati nel biennio precedente. Se in uno degli anni del biennio non vi è reddito, si applicano le aliquote Irpef alla metà del reddito maturato nell'altro anno del biennio. Se nel biennio precedente non vi è reddito da lavoro dipendente, si applica l'aliquota minima Irpef in vigore al momento del pagamento. Per i dirigenti e i segretari giunti negli enti nell'ultimo biennio, si consiglia di richiedere l'ammontare dei redditi percepiti in tale arco temporale e non a conoscenza dell'amministrazione, in modo tale da applicare correttamente la tassazione separata ed evitare conguagli da parte dell'agenzia delle entrate.

I redditi soggetti a tassazione separata non concorrono a formare la base di calcolo dell'imponibile ai fini dell'applicazione delle addizionali all'Irpef, sia regionale che comunale.