



personalmente efficace, tecnicamente efficiente.

In questo numero:

Adempimenti

1 L'autoliquidazione INAIL 2020/2021

Personale

11 Diminuisce il tasso legale di interesse

Personale

15 Per la RGS i resti sono alternativi alla nuova disciplina sulle assunzioni

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

Adempimenti

L'autoliquidazione INAIL 2020/2021

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Entro il 16 febbraio 2021 dovrà essere effettuato il versamento del premio per regolazione e per rata, così come dispone l'art. 28, c. 1, e l'art. 44, c. 2, del Dpr. 1124/1965. Scade, invece, il 1° marzo 2021 (il 28 febbraio cade di domenica) il termine di presentazione della denuncia dei dati retributivi Inail per l'anno 2020, (Decreto Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, 9 febbraio 2015), da effettuarsi solo per via telematica, che deve comprendere l'eventuale opzione per il pagamento rateale dell'importo dovuto.

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 le regole volte ad uniformare le disposizioni fiscali e previdenziali in tema di redditi di lavoro dipendente. In particolare, la base imponibile previdenziale trova la propria disciplina nella normativa fiscale (Dpr 22 dicembre 1986, n. 917, artt. 49 e 51) relativa ai redditi di lavoro dipendente, salvo alcune particolarità che sono tipiche 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 confrontato 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 18/2020 e 47/2020).

Se l'ente è istituito nel corso del 2020, la base di calcolo del premio di rata anticipata 2021 è rappresentato dal valore presunto delle retribuzioni previsto per il corrente anno, da indicare nella sezione "rata anno 2021", colonna "presunto". Questo va a sostituire il valore del 2020, che, normalmente, rappresenta l'ammontare, anche questo presunto, delle retribuzioni su cui calcolare l'anticipo per l'anno 2021.

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.

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 altro 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.

Nel CCNL del comparto Funzioni locali non è presente il concetto di paga base. A tal fine viene in soccorso il parere Aran RAL327 del 4 giugno 2011. L'Agenzia, pur premettendo che la questione non è di propria competenza, fornisce una definizione di "paga base". Si legge nel parere:

Qual è, per i dipendenti in part-time la "paga base" per determinare la retribuzione imponibile ai fini Inail?

Il quesito non riguarda l'applicazione del CCNL e, pertanto, è di competenza di altri soggetti istituzionali.

A titolo di collaborazione, riteniamo comunque utile precisare che, a nostro avviso, per i dipendenti part-time, la "paga base" sulla quale calcolare la retribuzione tabellare oraria e la retribuzione imponibile ai fini Inail (quando la citata retribuzione tabellare oraria è superiore al "minimale orario"), dovrebbe essere costituita dal valore economico previsto per la posizione iniziale di ogni categoria e per le altre posizioni di accesso previste all'interno delle categorie B e D (B3 e D3) e dagli incrementi economici derivanti dalla progressione economica nella categoria, incrementati del rateo di tredicesima.

In sostanza, quindi, la paga base è costituita:

- dal valore economico previsto per la posizione iniziale di ogni categoria (A1, B1, C1, D1) nonché per la posizione d'accesso prevista nella categoria B, vale a dire il B3;
- dagli incrementi economici derivanti dalla progressione economica nella categoria (art. 16 ccnl 21/05/2018), 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 2020 così come specificati nella circolare 18/2020:

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	102,48	48,98	48,98

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 Funzioni locali in categoria economica C1 con part-time al 50% la base imponibile si determina nel modo seguente:

RETRIBUZIONE IMPONIBILE	
Retr. tabellare annua	= retribuzione tabellare x 13 mensilità = [1.163,57 (1.695,34-531,77) + 11,87] x 13 = 15.280,72
Retr. tabellare oraria	= retribuz. tab. annua : n° ore annue = 15.280,72 : 1.872 (6 ore x 6 giorni x 52 settimane) = 8,16278
Minimale orario	48,98 : 6 = 8,16333
Maggiore tra minimale orario e retribuzione tabellare oraria = 8,16333	
Retr. Imponibile	= Retr. (minimale o tabellare) x ore retribuite = 8,16333 x 1.872 x 50% = 7.640,88

Come si può notare, per un dipendente in categoria C la retribuzione imponibile è rappresentata dal minimale in quanto superiore della retribuzione tabellare. Questo, indipendentemente dal fatto che il dipendente sia a tempo pieno che in part-time. Ripetendo i calcoli sopra esposti nell'esempio, si può giungere a conclusione che:

- fino alla categoria C, posizione economica C1 si applica il minimale in quanto superiore alla retribuzione tabellare;
- dalla categoria C, posizione economica C2 si applica la retribuzione tabellare in quanto superiore al minimale.

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.

La riduzione del 50% del premio può essere applicata sia alla regolazione 2020 che alla rata 2021, ovviamente qualora continuino a sussistere le condizioni che consentono di applicarla.

Per poterne usufruire è sufficiente indicare nell’autoliquidazione nella sezione “Retribuzioni soggette a sconto” il “tipo codice 7” e, ovviamente, l’importo delle retribuzioni a cui si deve applicare la riduzione in questione. L’indicazione dei suddetti dati equivale alla richiesta di applicazione della riduzione, che compete a condizione che il datore di lavoro sia in regola con i versamenti contributivi, vale a dire che il Durc risulti regolare.

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 18/2020 e 47/2020)	
Anno 2020	
Mensile	€ 2.574,65
Giornaliera	€ 102,99
Oraria	€ 12,87

Quest'anno la retribuzione convenzionale è stata adeguata con decorrenza dal 1° luglio con la circolare Inail n. 47 del 28 dicembre 2020.

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 lavorati.

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 ovvero sull'amministrazione che invia il lavoratore all'Ente locale stesso.

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

L'Inail (circolare n. 18/2020) 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, ottenuto 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 18/2020 e 47/2020	
Anno 2020	
Minimo mensile	€ 1.386,35

Massimo mensile	€ 2.574,65
-----------------	------------

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. 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 2020, versata dall'Ente in sede di autoliquidazione dell'anno scorso.

In modo analogo viene calcolato il premio per rata relativo al 2021. La base imponibile si determina, infatti, con i criteri precedentemente descritti con le stesse somme determinate per l'anno 2020, 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.

Se il datore di lavoro suppone di erogare, per l'anno 2021, un importo di retribuzioni inferiore a quanto corrisposto per il 2020 (art. 28, comma 6, Dpr 1124/1965), deve inviare all'Inail in via telematica tramite il servizio *Riduzione Presunto* (www.inail.it), entro il 16 febbraio, un'apposita comunicazione motivata di riduzione delle retribuzioni presunte per il calcolo della rata anticipata. Le istruzioni operative sull'autoliquidazione 2020/2021 sottolinea come sono "fatti salvi i controlli che l'Istituto può disporre in merito alla effettiva sussistenza delle motivazioni addotte, al fine di evitare il pagamento di premi inferiori al dovuto"

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 2020" 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 esser 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. L'invio del modello cartaceo deve avvenire tramite PEC indirizzata alla sede competente.

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 da 125,00 a 770,00 euro se la mancata o tardiva comunicazione non determina una liquidazione del premio inferiore al dovuto.

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 2020/2021 indicare 902021;
- 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 2020/2021.

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: 902021;
- 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 rispettivamente il giorno 16 dei mesi di febbraio, maggio, agosto e novembre. Ogni rata è pari al 25% dell'importo dovuto, maggiorando quelle successive alla prima dei relativi interessi. Per l'anno 2021 le scadenze sono previste nel modo seguente: 16 febbraio, 17 maggio, 20 agosto e 16 novembre, in quanto il 16 maggio cade di domenica, nel quale caso la scadenza è spostata al primo giorno successivo non festivo (art. 18, comma 1, D.Lgs. 241/1997). Ad agosto si applica l'art. 3-quater del D.L. 16/2012 per cui gli adempimenti che hanno scadenza dal 1° al 20 agosto di ogni anno possono essere effettuati entro il giorno 20 dello stesso mese senza maggiorazioni.

In caso di cessazione dell'attività il premio a conguaglio può essere pagato esclusivamente in un'unica soluzione.

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 per la maggiorazione delle rate successive alla prima è pari allo 0,59% (Anno 2020 – Tasso medio di interesse dei titoli di stato). Con le istruzioni operative sull'autoliquidazione 2020/2021 del 31 dicembre 2020, l'Inail ha comunicato i coefficienti da applicare alla rata per ottenere l'importo da versare:

Rata	Data scadenza	Data pagamento	Coefficiente interesse
1	16 febbraio 2021	16 febbraio 2021	=====
2	16 maggio 2021	17 maggio 2021	0,00143863
3	16 agosto 2021	20 agosto 2021	0,00292575
4	16 novembre 2021	16 novembre 2021	0,00441288

Personale

Diminuisce il tasso legale di interesse

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Da ormai un decennio, arriva puntualmente, verso la fine dell'anno, il decreto ministeriale che adegua la misura del tasso di interesse legale sulla base dell'andamento del rendimento medio dei titoli di Stato. Anche per l'anno 2021 si registra l'emanazione del DM che ha ridotto il tasso rispetto a quello in vigore nel 2020.

Il nuovo tasso di interesse

Dal 1° gennaio 2021, nuovo ritocco al tasso legale di interesse previsto dall'art. 1284 del Codice Civile, il quale dispone che:

- "1. Il saggio degli interessi legali è determinato in misura pari al 5 per cento in ragione d'anno. Il Ministro del tesoro, con proprio decreto pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana non oltre il 15 dicembre dell'anno precedente a quello cui il saggio si riferisce, può modificarne annualmente la misura, sulla base del rendimento medio annuo lordo dei titoli di Stato di durata non superiore a dodici mesi e tenuto conto del tasso di inflazione registrato nell'anno. Qualora entro il 15 dicembre non sia fissata una nuova misura del saggio, questo rimane invariato per l'anno successivo.*
- 2. Allo stesso saggio si computano gli interessi convenzionali, se le parti non ne hanno determinato la misura.*
- 3. Gli interessi superiori alla misura legale devono essere determinati per iscritto; altrimenti sono dovuti nella misura legale.*
- 4. Se le parti non ne hanno determinato la misura, dal momento in cui è proposta domanda giudiziale il saggio degli interessi legali è pari a quello previsto dalla legislazione speciale relativa ai ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali.*
- 5. La disposizione del quarto comma si applica anche all'atto con cui si promuove il procedimento arbitrale."*

Il testo attuale risulta dalla modifica intervenuta ad opera dell'art. 2, comma 185, della L. 662/1996, la quale ha introdotto la possibilità dell'aggiornamento del tasso legale mediante decreto del Ministero dell'Economia. In precedenza lo stesso poteva essere variato unicamente con altro provvedimento avente forza di legge.

Con decorrenza 1° gennaio 2021, il Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 11 dicembre 2020 ha fissato il nuovo saggio legale nella misura dello 0,01% annuo. Si riporta di seguito il provvedimento:

*IL MINISTRO DELL'ECONOMIA
E DELLE FINANZE*

Visto l'art. 2, comma 185, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, recante «Misure di razionalizzazione della finanza pubblica» che, nel fissare al 5 per cento il saggio degli interessi legali di cui all'art. 1284, primo comma, del codice civile, prevede che il Ministro dell'economia e delle finanze può modificare detta misura sulla base del rendimento medio annuo lordo dei titoli di Stato di durata non superiore a dodici mesi e tenuto conto del tasso di inflazione registrato nell'anno;

Visto il proprio decreto 12 dicembre 2019, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 14 dicembre 2019, n. 293, con il quale la misura del saggio degli interessi legali è stata fissata allo 0,05 per cento in ragione d'anno, con decorrenza dal 1° gennaio 2020;

Visto il decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, concernente il testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia;

Tenuto conto del rendimento medio annuo lordo dei predetti titoli di Stato e del tasso d'inflazione annuo registrato;

Ravvisata l'esigenza, sussistendone i presupposti, di modificare l'attuale saggio degli interessi;

Decreta:

Art. 1.

La misura del saggio degli interessi legali di cui all'art. 1284 del codice civile è fissata allo 0,01 per cento in ragione d'anno, con decorrenza dal 1° gennaio 2021.

Il presente decreto sarà pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

La storia

E' importante avere a disposizione le variazioni che ha subito il tasso legale in quanto, in alcune occasioni, è necessario utilizzare il saggio al tempo in vigore nel tempo. In particolare, nella gestione delle risorse umane, il riferimento si deve intendere a:

1) calcolo degli interessi e/o rivalutazione spettante al dipendente in caso di corresponsione di arretrati, come previsto dal D.M. 1° settembre 1998, n. 352, avente per oggetto: "Regolamento recante i criteri e le modalità per la corresponsione degli interessi legali e della rivalutazione monetaria per ritardato pagamento degli emolumenti di natura retributiva, pensionistica ed assistenziale a favore dei dipendenti pubblici e privati in attività di servizio o in quiescenza delle

amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29". All'art. 2, infatti, il predetto decreto dispone:

- “1. Dal 1° gennaio 1995, l'importo dovuto a titolo di interessi legali, nella misura riconosciuta ai sensi dell'articolo 1284 del codice civile, sui crediti di cui all'articolo 1 è portato in detrazione dalle somme spettanti a titolo di rivalutazione monetaria ai sensi dell'articolo 16, comma 6, della legge 30 dicembre 1991, n. 412.
2. Gli interessi legali e la rivalutazione monetaria sono liquidati secondo la disciplina vigente all'epoca della maturazione del diritto. Qualora l'obbligo di pagamento comprenda più periodi diversamente regolati, la liquidazione avviene in conformità alla disciplina vigente in ciascun ambito temporale.
3. Sui crediti il cui diritto alla percezione sia maturato prima del 16 dicembre 1990, sono dovuti gli interessi nella misura legale del 5% e la rivalutazione monetaria.
4. Sui crediti il cui diritto alla percezione sia maturato prima del 1° gennaio 1995, sono dovuti soltanto gli interessi nella misura legale del 10%.
5. La rivalutazione monetaria è calcolata in base agli indici ISTAT dei prezzi al consumo per famiglie di impiegati ed operai accertati dall'Istituto nazionale di statistica e pubblicati mensilmente nella Gazzetta Ufficiale.
6. Gli interessi legali e la rivalutazione monetaria sono corrisposti d'ufficio.
7. Rimangono fermi gli ordinari termini di prescrizione.”

2) in caso di ravvedimento operoso su tributi da versare in qualità di sostituto di imposta ovvero a titolo proprio. In proposito il riferimento va all'art. 13 del D.Lgs. 472/1997, il cui comma 2 dispone che:

“Il pagamento della sanzione ridotta deve essere eseguito contestualmente alla regolarizzazione del pagamento del tributo o della differenza, quando dovuti, nonché al pagamento degli interessi moratori calcolati al tasso legale con maturazione giorno per giorno.”

La maturazione giorno per giorno impone di ricorrere al tasso legale di interesse in vigore nel periodo di riferimento in relazione al ritardato versamento delle imposte dovute.

Di seguito, si riporta la tabella dei tassi susseguitesesi nel tempo.

Periodo		Tasso	Provvedimento
dal	al		
21/04/1992	15/12/1990	5,00%	Art. 1284 codice civile
16/12/1990	31/12/1996	10,00%	Art. 1 L. 353/1990
01/01/1997	31/12/1998	5,00%	Art. 2, c. 185, L. 662/1996
01/01/1999	31/12/2000	2,50%	D.M. 10 dicembre 1998
01/01/2001	31/12/2001	3,50%	D.M. 11 dicembre 2000
01/01/2002	31/12/2003	3,00%	D.M. 11 dicembre 2001

01/01/2004	31/12/2007	2,50%	D.M. 01 dicembre 2003
01/01/2008	31/12/2009	3,00%	D.M. 12 dicembre 2007
01/01/2010	31/12/2010	1,00%	D.M. 04 dicembre 2009
01/01/2011	31/12/2011	1,50%	D.M. 07 dicembre 2010
01/01/2012	31/12/2013	2,50%	D.M. 12 dicembre 2011
01/01/2014	31/12/2014	1,00%	D.M. 13 dicembre 2013
01/01/2015	31/12/2015	0,50%	D.M. 11 dicembre 2014
01/01/2016	31/12/2016	0,20%	D.M. 11 dicembre 2015
01/01/2017	31/12/2017	0,10%	D.M. 07 dicembre 2016
01/01/2018	31/12/2018	0,30%	D.M. 13 dicembre 2017
01/01/2019	31/12/2019	0,80%	D.M. 12 dicembre 2018
01/01/2020	31/12/2020	0,05%	D.M. 12 dicembre 2019
01/01/2021	a tuttora	0,01%	D.M. 11 dicembre 2020

Personale

Per la RGS i resti sono alternativi alla nuova disciplina sulle assunzioni

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Arriva un quantomeno sorprendente parere dell'Ispettorato generale per gli ordinamenti del personale, facente capo alla Ragioneria dello Stato, in cui si afferma che i resti assunzionali del quinquennio precedente il 2020 possono essere utilizzati in alternativa alle nuove possibilità di incremento della spesa di personale, e non in aumento della stessa, come era logico pensare quando, nel DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, si leggeva che tali resti erano in deroga.

La norma, il DM e la circolare

La questione nasce dall'esigenza di salvaguardare le assunzioni effettuate prima del 20 aprile 2020, data in cui è entrato in vigore il DM 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019. In quest'ultima previsione di legge, infatti, non è presente una disposizione transitoria che guidasse la fase di passaggio dalla vecchia normativa, basata sulle facoltà assunzionali derivanti dal turn over, alla nuova disciplina, che punta sulla sostenibilità finanziaria.

Il decreto legge, come detto, non contiene alcun riferimento ai resti assunzionali, ma la tutela degli stessi viene introdotta dal decreto ministeriale sopra richiamato, il cui art. 5, comma 2, precisa che:

“Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.”

Il DM afferma dunque che l'utilizzo dei resti assunzionali avviene “in deroga” alle nuove regole introdotte in tema di assunzioni, fatto salvo in ogni caso il rispetto del primo valore soglia. Poiché la motivazione, come detto, era rinvenuta nella necessità di disciplinare una fase di passaggio, tra l'altro resa ancor più problematica dall'entrata in vigore delle nuove norme in corso d'anno (il 20 aprile), la deroga è stata interpretata come eccezione alla regola ordinaria e, quindi, medio tempore, si pensava fosse stato concesso di utilizzare sia i resti che i nuovi incrementi della spesa

di personale. Interpretazione che sembrava suffragata anche dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2020, esplicativa del suddetto DM, dove, a proposito dei resti, si legge che:

“Tale limitazione alla dinamica di crescita può tuttavia essere derogata, e quindi superata, nel caso di comuni che abbiano a disposizione facoltà assunzionali residue degli ultimi cinque anni (c.d. resti assunzionali). Ciò vuol dire che il comune può utilizzare i propri resti assunzionali anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla Tabella 2 del decreto attuativo, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento. “

Come risulta evidente, si afferma che, con i resti, si può superare il limite alla crescita della spesa di personale rappresentato dalle percentuali fissate nel DM. Si ribadisce, inoltre, che l'ente locale può ricorrere ai resti assunzionali in deroga alle predette percentuali. Tutte affermazioni che andavano nella direzione di sommare resti e percentuali di crescita.

Il parere della Ragioneria dello Stato

Il Comune di Roma chiede alla RGS come si deve applicare correttamente la previsione contenuta nell'art. 5, comma 2, del DM 17 marzo 2020, in ordine ai resti assunzionali.

La Ragioneria dello Stato, con il parere prot. 12454 del 15 gennaio 2021, dopo aver effettuato un excursus della normativa, afferma:

“si rappresenta che la possibilità di utilizzo delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 prevista dall'articolo 5, comma 2, del decreto attuativo, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, del comma 1, dello stesso articolo, non può essere intesa come una sommatoria delle due distinte predette tipologie di incremento della spesa di personale. Infatti, tale previsione va ricondotta nell'ambito di una deroga alla specifica misura finalizzata a rendere, in ogni caso, graduale la dinamica della crescita della spesa di personale dei comuni che si collocano al di sotto del valore soglia inferiore (arco temporale 2020-2024), consentendo a tali enti la facoltà di superare gli incrementi percentuali annuali individuati dalla Tabella 2, del comma 1, qualora i resti assunzionali consentano un maggiore e più favorevole reclutamento di personale rispetto a quello previsto dalla nuova disciplina normativa. Ne consegue, pertanto, che l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo.

In altri termini, la Ragioneria dello Stato interpreta la deroga concessa per i resti assunzionali relativi al periodo 2020-2024 come una facoltà dell'ente locale di

scegliere se utilizzare i predetti resti ovvero, vale a dire in alternativa, gli incrementi della spesa di personale stabiliti dall'art. 5, comma 1, dello stesso DM. Quindi il comune dovrà:

- quantificare i resti relativi a facoltà assunzionali del quinquennio 2015/2019;
- determinare gli incrementi della spesa di personale sulla base delle percentuali previste dall'art. 5, comma 1, del DM 17 marzo 2020, relativi agli anni 2020/2024.

Dovrà poi optare per la scelta fra le due quantità, andando a percorrere, ovviamente, la strada che consente il maggior importo a disposizione per nuove assunzioni.

Risulta evidente che l'interpretazione si sostanzia nella impossibilità di utilizzare i resti assunzionali e, quindi, in una loro mancata salvaguardia. Ragionando sui numeri, gli incrementi della spesa di personale, sopra richiamata, si aggira, per la maggior parte dei comuni, in una percentuale che, a regime, va dal 20 al 30% e più. Questo vuol dire che i resti, per poter essere utilizzati, dovrebbero superare, grosso modo, tali valori percentuali, anche se i valori di partenza, fra resti e incremento di spesa di personale, sono differenti.

L'interpretazione, oltre che alquanto singolare, sicuramente mette in grande difficoltà la stragrande maggioranza dei comuni, che l'anno scorso hanno operato sommando resti e incremento della spesa di personale, con inevitabili ripercussioni negative sulle assunzioni per l'anno in corso e per gli anni successivi. Sicuramente se tale doveva essere la strada da percorrere sarebbe stato molto opportuno che questa indicazione fosse stata riportata nella circolare della Funzione Pubblica emanata lo scorso anno, per consentire alle amministrazioni di operare nel modo corretto anche nel 2020. Ora, si devono rifare tutti i conti, anche per lo scorso anno, nella speranza non emergano spiacevoli sorprese, difficili da gestire.

Gli altri chiarimenti della RGS

Nello stesso parere, la Ragioneria Generale dello Stato affronta il tema della corretta applicazione dell'art. 33, comma 2, del DL. 34/2019 in tema di vincolo al trattamento accessorio di personale. In proposito la RGS chiarisce che:

- per determinare il valore medio dell'anno 2018, da garantire in caso di aumento di personale, il calcolo deve partire dal valore del fondo per la contrattazione integrativa dello stesso anno, valutato al netto delle somme che non rilevano ai fini del limite al salario accessorio, quali i risparmi dei fondi degli anni precedenti, gli incentivi per funzioni tecniche, i risparmi sullo straordinario dell'anno precedente, ecc.;
- il numero dei dipendenti presenti al 31 dicembre 2018 deve tener conto dei lavoratori in essere a tempo indeterminato e a tempo determinato, i comandati presso l'amministrazione di destinazione. In altre parole, rilevano tutti i dipendenti che sono destinatari del fondo;
- al contrario, per quantificare il numero dei dipendenti relativo all'anno di riferimento si tiene conto solo dei lavoratori a tempo indeterminato. Onde evitare dubbi, il parere sottolinea che vanno esclusi i lavoratori a tempo

determinato. Aggiunge, però, che vanno altresì esclusi i lavoratori a tempo determinato che, in seguito, sono stati assunti a tempo indeterminato, in quanto il trattamento accessorio è già compreso nel fondo. Stante la mancanza di riferimenti temporali, si ritiene che il dipendente interessato all'esclusione debba essere a tempo determinato al 31 dicembre 2018 e risulti a tempo indeterminato nell'anno di riferimento;

- i dipendenti in part-time devono essere ricondotti al tempo pieno. Così due dipendenti in servizio al 50% vanno conteggiati come un dipendente a tempo pieno;
- la quantificazione dell'incremento del limite al salario accessorio va effettuata *“distintamente per ciascuna categoria di personale interessata, attese le differenze della retribuzione accessoria previste per il personale con qualifica dirigenziale e personale del comparto”*.

Nel paragrafo successivo la RGS ribadisce il concetto in quanto afferma che:

“La misura dell'incremento del limite per il complesso dell'amministrazione risulta così individuata dalla norma in oggetto: “Il limite ... è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite”. Ciò comporta che il limite va adeguato in aumento in modo proporzionale agli incrementi di personale individuati dalla norma in eccesso rispetto al personale in servizio alla data del 31.12.2018, distintamente per il personale con qualifica dirigenziale ed il personale del comparto.”

Se da un lato si può condividere la logica che sta sotto al parere, dall'altro non si può nascondere la difficoltà di operare in tal senso quando sia la stessa Ragioneria dello Stato che l'Aran hanno più volte sottolineato che *“il limite alla retribuzione accessoria di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2011 va rispettato per l'amministrazione nel suo complesso in luogo che distintamente per le diverse categorie di personale (es. dirigente e non dirigente) che operano nell'amministrazione”*