n. 07 marzo **2021**

il personale ipa

personalmente efficace, tecnicamente efficiente.

In questo numero:

Fisco e previdenza

1 La proroga delle CU2021

Personale

3 I permessi Covid nel terzo lockdown

8 Niente arretrati sulla retribuzione di risultato ai segretari Comunali e provinciali

10 Segretari comunali: la questione aperta degli arretrati per l'IVC

Studio Giallo s.r.l.
società tra professionsiti
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

Fisco e previdenza

La proroga delle CU2021

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Quest'anno la proroga delle CU2021 arriva addirittura oltre il termine previsto per l'invio ordinario. Nel comunicato stampa del MEF n. 49 del 13/03/2021 il Ministro anticipa lo spostamento al 31 marzo del termine per l'invio e la consegna della certificazione unica.

La proroga

La disponibilità del Ministro dell'Economia e delle Finanze allo spostamento del termine, previsto per il 16/03/2021, per l'invio e la consegna delle CU2021 era nell'aria da parecchio tempo. Anche quest'anno, come negli anni precedenti, all'ultimo minuto arriva la comunicazione del MEF con la quale viene anticipato lo spostatamento al 31 marzo il termine delle CU. La notizia è stata divulgata con il comunicato stampa n. 49 del 13/03/2021 disponibile al seguente link: https://www.mef.gov.it/ufficio-stampa/comunicati/2021/In-arrivo-la-proroga-per-la-conservazione-delle-fatture-elettroniche-2019-e-per-la-trasmissione-telematica-e-consegna-della-Certificazione-Unica/https://www.mef.gov.it/ufficio-stampa/comunicati/2021/In-arrivo-la-proroga-per-la-conservazione-delle-fatture-elettroniche-2019-e-per-la-trasmissione-telematica-e-consegna-della-Certificazione-Unica/ .

La proroga del termine verrà formalizzato nel decreto "sostegni" in "corso di realizzazione" e che dovrebbe approdare in Consiglio dei Ministri in questi giorni. Ne consegue che lo slittamento della scadenza avverrà di fatto dopo lo spirare del termine attualmente previsto dalla norma. In ogni caso, visto il tenore del comunicato stampa e malgrado quest'ultimo non abbia evidentemente forza di legge, si ritiene che gli operatori possano fare affidamento su questa informazione ufficialmente diramata dal Ministero competente.

Come conseguenza della proroga, l'Agenzia delle Entrate metterà a disposizione la dichiarazione precompilata il 10 maggio e non il 30 aprile come inizialmente previsto.

Si riporta il nuovo scadenziario contenuto nel comunicato stampa:

Adempimento	Scadenze 2021 (ante modifica)	Scadenze 2021 (post modifica)
Comunicazioni enti esterni (banche, assicurazioni, enti previdenziali, amministratori di condominio, università, asili nido, ecc.)*	16 marzo	31 marzo
Trasmissione telematica Certificazione Unica all'Agenzia	16 marzo	31 marzo
Consegna Certificazione Unica ai percipienti	16 marzo	31 marzo
Messa a disposizione della dichiarazione precompilata	30 aprile	10 maggio

Personale

I permessi Covid nel terzo lockdown

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Arrivano, seppure in ritardo, i congedi per la gestione del terzo lockdown. La struttura è molto simile a quella contenuta nei precedenti decreti prevedendo il lavoro agile o in alternativa il permesso con retribuzione al 50% per i figli fino a 14 anni e senza retribuzione dai 14 ai 16.

La tutela dei figli

La tutela dei genitori con figli conviventi è stata oggetto di numerose disposizioni che si sono succedute in modo decisamente caotico nell'ultimo anno. Da ultimo l'art. 2 del D.L. 30/2021, entrato in vigore il 13/03/2021, regolamenta i congedi per l'assistenza ai figli con effetto retroattivo dal 1' gennaio 2021 e fino al 30 giugno prossimo.

La disposizione ripropone una particolare tutela riservata ai genitori lavoratori dipendenti di figli conviventi di età minore di 16 anni per i quali è previsto il diritto al lavoro agile, alternativamente all'altro genitore, al verificarsi di una delle seguenti ipotesi:

a) sospensione dell'attività didattica in presenza;
b) infezione da SARS Covid-19;
c) quarantena del figlio disposta dall'ASL per contatto ovunque avvenuto.

In precedenza l'Inps aveva esteso la norma anche ai dipendenti affidatari o collocatari di minori (circ. Inps 116/2020, par. 1). Al contrario non si estende ai lavoratori autonomi e a quelli iscritti alla gestione separata per i quali sono previste specifiche disposizioni (art. 2, comma 6, D.L. 30/2021).

Solo nel caso in cui non si possa applicare lo smart working il dipendente potrà chiedere un congedo retribuito al 50% con accredito figurativo della contribuzione per i figli fino a 14 anni mentre il congedo non è retribuito ed non è coperto previdenzialmente per i figli tra i 14 e i 16 anni.

PERIODO DI VALIDITA'

Il congedo entra in vigore dal 13 marzo 2021 fino al 30 giugno. Il comma 4 ne fa retroagire gli effetti al 1' gennaio consentendo, a domanda, di trasformare i congedi

parentali usufruiti tra l'inizio dell'anno e la data di entrata in vigore del D.L. 30/2021.

DURATA E MODALITA' DI FRUIZIONE

Non è prevista una durata massima in termini di giorni in quanto è coperto l'intero periodo di sospensione dell'attività didattica, dell'infezione o della quarantena. Il congedo è previsto per ciascun figlio ma in caso di sovrapposizione di periodi legati a più figli spetta comunque un giorno. Nel caso in cui entrambi i genitori abbiano diritto al congedo lo stesso può essere goduto da uno solo per ciascuna giornata. I due genitori possono comunque alternarsi.

Non è ammesso il congedo nel caso in cui l'altro genitore svolga la prestazione lavorativa in modalità agile oppure non presti alcuna attività lavorativa.

L'art. 2, comma 7, del D.L. 30/2021 conferma una disposizione specifica già contenuta nell' art. 21-bis, comma 5, del D.L. 104/2020, che introduce una deroga nel caso in cui non "sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo" di lavoro agile o che siano in congedo al 50%. Il caso sembra essere molto particolare. Per spiegare la situazione si propone un esempio: il soggetto A è convivente con il figlio F1 e con il soggetto B (secondo genitore di F1). E', inoltre, genitore del figlio F2 avuto con il soggetto C. La norma evidenzia che i due figli dell'esempio devono essere di età inferiore a 14 anni e l'altro genitore C non benefici dello smart-working o del congedo per quarantena al 50%. Tuttavia, non specifica il requisito della convivenza. Quindi, sembrerebbe ammesso il congedo o lo smart-working anche nel caso in cui il figlio F2 conviva con l'altro genitore C. Di fatto, la norma cerca di trovare una soluzione nel caso di genitore che abbia figli con più soggetti.

SOLO A GIORNI

La norma non specifica se il congedo possa essere usufruito anche ad ore. Si deve rilevare che il congedo risulta molto simile a quelli contenuti nei precedenti decreti come nel caso di cui all'art. 5, comma 4, del D.L. 111/2020 per il quale la circ. Inps 116/2020, par. 2.1, prevedeva la "fruizione di un congedo giornaliero" e nulla specificava in merito al frazionamento orario. Inoltre, anche in questo caso il comma 7 dell'attuale art. 2 del D.L. 30/2021 (come in precedenza l'art. 5, comma 4, del D.L. 111/2020) prevede espressamente quanto segue: "i giorni in cui un genitore fruisce di una delle misure (...)". Sembra quindi esclusa la possibilità di frazionare il congedo ad ore.

CONDIZIONI DA VERIFICARE

Il congedo è volto a tutelare una delle seguenti condizioni:

a) sospensione dell'attività didattica in presenza. La norma non prevede alcuna documentazione specifica a sostegno del diritto. L'ente può comunque chiedere di documentare o di autocertificare la sussistenza del requisito;

b) infezione da SARS Covid-19. Seppure nel silenzio della norma l'ente dovrebbe chiedere di documentare con specifica certificazione lo stato di malattia del figlio;

c) quarantena del figlio che, per espressa previsione normativa, deve essere disposta dall'ASL per contatto ovunque avvenuto.
Inoltre il lavoratore deve attestare i seguenti elementi:
- il figlio di età inferiore ai 14 o ai 16 anni;
- convivenza con il figlio per tutta la durata del congedo. La convivenza dovrebbe sussistere anche quando coincide la "residenza anagrafica" non rilevando le situazioni di fatto. In caso di affidamento o collocamento del minore la convivenza è desunta dai provvedimenti del Tribunale (circ. Inps 116/2020).

ISTITUTI COMPATIBILI SE USUFRUITI DALL'ALTRO GENITORE
Attingendo ai chiarimenti Inps alle precedenti disposizioni dello stesso tenore si potrebbe concludere che il congedo possa essere concesso anche se l'altro genitore convivente con il minore utilizzi uno dei seguenti istituti (circ. Inps 116/2020, par. 2.3):
- malattia: la presenza di un evento morboso nell'altro genitore potrebbe presupporre l'incapacità di prendersi cura del figlio;
- maternità/paternità: a condizione che l'altro genitore sia in maternità o paternità per un figlio diverso da quello per cui si chiede il nuovo congedo. Al contrario non è compatibile, per lo stesso figlio, il nuovo istituto per un genitore e il congedo di maternità/paternità per l'altro genitore. La precedente circolare ammetteva la coincidenza del congedo Covid con l'indennità di maternità/paternità solo se quest'ultimo genitore è lavoratore autonomo o iscritto alla gestione separata e svolge attività lavorativa durante il periodo di congedo di maternità/paternità (si dovrà capire se tale possibilità risulta ancora compatibile alla luce del bonus baby-sitting per i lavoratori autonomi contenuta nell'art. 2, comma 6, del D.L. 30/2021);
- ferie e aspettativa non retribuita: la circolare ammetteva questa situazione pur non fornendo alcuna motivazione. Non si può nascondere che la logica di questa compatibilità non risulta di immediata comprensione;
- permessi e congedi previsti dalla L. 104/1992: il congedo Covid dovrebbe spettare anche se l'altro genitore beneficia dei congedi di cui all'art. 33 della L. 104/1992, del prolungamento del congedo parentale di cui all'art. 33 del D.Lgs. 151/2001 o dell'art. 42, comma 5, del D.Lgs. 151/2001 pure nell'ipotesi in cui si tratti dello stesso figlio minore. Anche in questo caso sfugge la logica della circolare;
- inabilità e pensione di invalidità: quando l'altro genitore ha una patologia invalidante che possa comportare un handicap grave (art. 3, c. 3, della L. 104/1992), un'invalidità al 100% o una pensione di inabilità. La circolare riporta questi casi a titolo esemplificativo per cui si potrebbero anche riscontrare casistiche diverse atteso che il punto centrale è costituito dalla patologia invalidante.

ISTITUTI NON COMPATIBILI SE USUFRUITI DALL'ALTRO GENITORE
Il congedo, sempre mutuando i precedenti chiarimenti, non potrebbe essere concesso se l'altro genitore convivente con il minore utilizzi uno dei seguenti istituti (circ. Inps 116/2020, par. 2.4):
- congedo Covid-19 dei figli che può essere concesso ad uno solo dei due genitori;

- congedo parentale per lo stesso figlio: al verificarsi delle condizioni previste l'altro genitore non può chiedere il nuovo congedo;
- riposi giornalieri della madre o del padre per lo stesso figlio: il nuovo congedo non è compatibile con i c.d. riposi per allattamento di cui agli art. 39 e 40 del D.Lgs. 151/2001;
- cessazione del rapporto di lavoro o dell'attività lavorativa: non può essere concesso se l'altro genitore sia disoccupato (mess. Inps n. 1621/2020) o comunque non svolga alcuna attività lavorativa;
- strumenti a sostengo del reddito per sospensione o cessazione dell'attività lavorativa: non può essere concesso se l'altro genitore convivente beneficia di strumenti a sostegno del reddito (CIGO, CGS, CIG in deroga, assegno ordinario, CISOA, NASpI e DIS-COLL). Al contrario è ammesso in caso di orario ridotto con integrazione del reddito;
- lavoro agile dell'altro genitore convivente;
- part-time e lavoro intermittente: non può essere concesso per i giorni nei quali l'altro genitore si trova in "pausa contrattuale" in applicazione del part-time o del lavoro intermittente. Seppure la circolare non lo specifichi, si dovrebbe trattare del part-time verticale.

Non rileva la situazione dell'altro genitore qualora non risulti convivente con il figlio.

La circolare non affronta un caso abbastanza diffuso ovvero la gestione nel giorno di sabato qualora un dipendente lavori su cinque giorni (dal lunedì al venerdì) e l'altro genitore su sei giorni (dal lunedì al sabato). Stando alla ratio della norma si potrebbe arrivare alla conclusione che nel giorno di sabato non può essere concesso il nuovo congedo poiché l'altro genitore in quel giorno non svolge attività lavorativa. Ma tale tesi non è per nulla scontata.

TRATTAMENTO ECONOMICO E CONTRIBUTIVO

Il trattamento economico è pari al 50% della retribuzione (senza rateo di 13') con accredito della contribuzione figurativa per i figli fino a 14 anni.

Ai fini previdenziali (mutuando la circ. Inps 116/2020, par. 5.4) si dovrebbe operare nel modo seguente:

- CPDEL: sia il dipendente che l'ente versano sulla retribuzione effettivamente erogata pari al 50% di quella spettante, l'ente dichiara il periodo nell'E0 della ListaPosPA indicando la retribuzione imponibile e i relativi contributi. Inoltre, compila l'elemento V1 Causale 7 CMU 8 riportando il codice Tipo Servizio che dovrà essere introdotto dall'istituto di previdenza (non si dovrebbe poter utilizzare il vecchio codice 17 in quanto previsto per il "Congedo Covid-19 per quarantena scolastica dei figli (art. 5 del decreto-legge 8 settembre 2020 n. 111) per i lavoratori dipendenti delle Amministrazioni Pubbliche") nel quale riporta l'imponibile figurativo sul quale verrà riconosciuto l'accredito figurativo;
- FPC: il dipendente versa la contribuzione sul 100% della retribuzione (anche sulla quota non percepita), l'ente dichiara il periodo nell'E0 della ListaPosPA indicando la retribuzione erogata ed imponibile (pari al 50%) e i relativi contributi. Inoltre,

compila l'elemento V1 Causale 7 CMU 8 indicando il codice Tipo Servizio che dovrà essere introdotto dall'istituto di previdenza nel quale indica la rimanente retribuzione (ovvero il rimanente 50%) e i relativi contributi (non c'è accredito figurativo);
- TFR/TFS: il dipendente versa la contribuzione sul 50% della retribuzione (ovvero l'importo effettivamente percepito) e l'ente versa sul 100% della retribuzione la propria quota di contribuzione ed integra il rimanente 50% a carico del dipendente. Nella ListaPosPA dichiara la retribuzione piena nell'E0 (confronta messaggio Inps 2968/2020).
Tali indicazioni dovranno trovare conferma da specifiche istruzioni dell'Inps.

LA DOMANDA
Per i dipendenti pubblici la domanda deve essere presentata all'amministrazione di appartenenza e non all'Inps. Le modalità operative di inoltro dell'istanza sono stabilite dalla stessa amministrazione di appartenenza.
Per la pubblica amministrazione non sono operativi i limiti di finanziamento previsti per il settore privato.

La tutela della disabilità grave

L'art. 2, comma 2 secondo periodo estende il Congedo Covid al 50% anche ai genitori con figli affetti da disabilità grave ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. 104/1992 nei seguenti casi:
a) sospensione dell'attività didattica in presenza per scuole di ogni ordine e grado;
b) chiusura dei centri diurni a carattere assistenziale frequentati dal disabile.
Nel silenzio della norma sembra potersi ipotizzare che, in questo caso, non vi siano limiti di età del figlio.

Le precedenti disposizioni
L'art. 21-ter del D.L. 104/2020, introdotto in sede di conversione, prevede il diritto al lavoro agile per il genitore con figli affetti da disabilità grave ai sensi della L. 104/1992 a condizione che l'altro genitore non sia in smart-working o sia lavoratore. La norma è riservata ai dipendenti privati e quindi non può trovare applicazione nella PA.
Rimane, comunque applicabile anche al pubblico impiego l'art. 39 del D.L. 18/2020 il quale prevede, in modo analogo, il diritto al lavoro agile per i dipendenti con grave disabilità ovvero che abbiano nel nucleo famigliare un soggetto disabile grave ai sensi della L. 104/1992 ma a condizione che la prestazione lavorativa sia compatibile con lo smart-working. La disposizione trova applicazione fino al termine del periodo di emergenza epidemiologica.

Personale (da NT+ Enti Locali & Edilizia del 10 marzo 2021)

Niente arretrati sulla retribuzione di risultato ai segretari comunali e provinciali

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan
Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

La questione nasce con la sottoscrizione del nuovo contratto collettivo di lavoro

Nessun arretrato a titolo di retribuzione di risultato spetta ai segretari comunali e provinciali. É quanto ha affermato l'Aran, in un parere in corso di pubblicazione.

La questione nasce con la sottoscrizione del nuovo contratto collettivo di lavoro, il quale ha previsto differenze di stipendio a partire dal 2016 e di retribuzione di posizione con decorrenza 2018. A questo punto i segretari chiedono con forza gli arretrati sulla retribuzione di risultato, la quale si calcola come percentuale, nel limite del 10%, del monte salari, sulla base della valutazione ottenuta dal segretario stesso. La posizione veniva fortemente caldeggiata dalle organizzazioni sindacali di categoria, le quali invitavano gli iscritti a intraprendere iniziative in merito.

Invero, il quadro normativo, alla luce delle interpretazioni istituzionali ormai consolidate nel tempo, non si presentava molto favorevole a questa soluzione. La quantificazione del monte salari, secondo le indicazioni fornite dall'Aran, comprende, infatti, tutti gli importi corrisposti al dipendente nell'anno di riferimento, come risultano dai dati contenuti nel conto annuale del personale che ciascuna amministrazione deve compilare secondo l'articolo 60 del Dlgs 165/2001. Come si può rilevare, l'Agenzia richiama il criterio di cassa nella quantificazione del monte salari. Nello stesso senso si possono leggere le circolari della Ragioneria generale dello Stato, che, annualmente, vengono pubblicate e contenenti le istruzioni per la compilazione del predetto conto annuale. Partendo da queste posizioni, era evidente

come non fosse possibile procedere al ricalcolo dei monte salari relativi agli anni che vanno dal 2016 al 2020.

Sebbene pagati nel 2021, gli arretrati contrattuali riferiti agli anni precedenti non possono essere considerati nemmeno in questa annualità. In questo senso si era già espressa l'Aran, con il parere SEG_046 dell'11 ottobre 2016, dove aveva affermato che anche per i segretari valgono le regole individuate per il restante personale del comparto Regioni ed autonomie locali (oggi Funzioni locali) nella dichiarazione congiunta n.1 allegata al contratto dell'11 aprile 2008. Nella predetta dichiarazione si legge che sono esclusi dalla nozione di monte salari gli emolumenti arretrati relativi ad anni precedenti, ove corrisposti nell'anno di riferimento.

Il nuovo parere Aran evidenzia, in primo luogo, come il contratto del 17 dicembre 2020 non preveda arretrati a titolo di retribuzione di risultato. In secondo luogo, dopo aver ripercorso la disciplina della voce stipendiale e delle regole poste alla quantificazione del monte salari, ribadisce che le somme corrisposte a titolo di arretrati sono da considerare nel monte salari solo se si riferiscono all'anno corrente, mentre sono escluse quelle che attengono ad anni precedenti. La conclusione, pertanto, non poteva che essere rappresentata dalla impossibilità di procedere al pagamento di arretrati a titolo di retribuzione di risultato.

Il chiarimento dell'Aran

Nello stesso parere, l'Agenzia sottolinea altri aspetti, che attengono all'applicazione del nuovo contratto dei segretari comunali e provinciali e, in particolare, all'istituto dell'indennità di vacanza contrattuale. Si legge, infatti, che l'Ivc da conglobare nello stipendio, da gennaio 2021, è rappresentata dall'importo corrisposto da luglio 2010, mentre continua a essere riconosciuta, come voce retributiva distinta, l'Ivc pagata da luglio 2019. Inoltre, viene evidenziato che l'Ivc non deve essere considerata come base di calcolo della retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate secondo l'articolo 45 del contratto 16 maggio 2001, in quanto si fa riferimento agli elementi stipendiali specificati dalle lettere da a) ad e) dell'articolo 37 dello stesso contratto e, in questo elenco, non viene ricompresa la stessa Ivc. Infine, sempre con riferimento all'indennità di vacanza contrattuale, si pone «un problema di riconoscimento delle differenze non corrisposte» fra i valori calcolati a suo tempo dalla Ragioneria dello Stato e quelli conglobati nello stipendio, come sopra detto.

Personale

Segretari comunali: la questione aperta degli arretrati per l'IVC

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Nel nuovo CCNL 17 dicembre 2020 è disposto il conglobamento delle indennità di vacanza contrattuale nello stipendio tabellare con decorrenza gennaio 2021. Ma gli importi presi in considerazione non sono gli stessi a suo tempo quantificati dalla Ragioneria dello Stato.

Nell'ultima parte dell'articolo precedente è stato evidenziato come l'Aran ponga il problema del riconoscimento delle differenze non corrisposte a titolo di indennità di vacanza contrattuale.

La questione nasce dal fatto che, al momento della quantificazione degli importi delle indennità di vacanza contrattuale da corrispondere con decorrenza aprile 2010 e luglio 2010, la Ragioneria Generale dello Stato ha fatto riferimento all'ultimo contratto collettivo sottoscritto per i Segretari comunali, che risaliva al biennio economico 2006/2007, non essendo il CCNL 2008/2009 ancora sottoscritto. Quindi gli importi di IVC riconosciuti ai Segretari comunali, dal 2010 al 2020, erano inferiori a quelli che sono stati assorbiti nel tabellare.

Prima di tale operazione, infatti, gli importi della indennità di vacanza contrattuale sono stati aggiornati prendendo in considerazione gli stipendi risultanti dal rinnovo del biennio 2008/2009. Se, per il futuro, la situazione viene sanata in questo modo, si pone il problema di conguagliare il pagato da aprile 2010. L'Aran, pur non ammettendo in maniera esplicita l'obbligo di corrispondere gli arretrati in tal senso, sembra ammetterlo in maniera implicita affermando che "si pone in effetti un problema di riconoscimento delle differenze non corrisposte".

Ma se questa è la strada da percorrere la stessa modalità operativa deve valere anche per l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta nel 2019 per la cui quantificazione la RGS ha preso, come base di calcolo, gli importi degli stipendi del CCNL 2008/2009. Quindi, con la sottoscrizione del nuovo contratto del 17 dicembre 2020 anche tali importi dovrebbero essere aggiornati.

Si riportano di seguito le tabelle di riquantificazione dell'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta nel 2010 e nel 2019.

Segretari di fascia A-B: ricalcolo IVC 2010

decorrenza	stipendio base annuo	stipendio base mensile	IVC 2010 mensile	IVC 2010 annua
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: ricalcolo IVC 2010

decorrenza	stipendio base annuo	stipendio base mensile	IVC 2010 mensile	IVC 2010 annua
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

Ricalcolo IVC dal 2019

	stipendio tabellare mensile CCNL 2008/2009	IVC 2019 su stipendio tabellare mensile CCNL 2008/2009	Stipendio tabellare mensile CCNL 2016/20180	IVC 2019 su stipendio tabellare mensile CCNL 2016/20180	differnza IVC mensile
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