

In questo numero:

Personale

1 L'adeguamento del tabellare da gennaio 2023

Personale

7 Il turno festivo infrasettimanale

Legge di bilancio 2023

9 La riduzione del cuneo fiscale

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

L'adeguamento del tabellare da gennaio 2023

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Il CCNL prevede un incremento progressivo del trattamento stipendiale con il conglobamento, da gennaio, dell'elemento perequativo.

L'adeguamento del tabellare da gennaio 2023

Il CCNL 16/11/2022 trovava applicazione dalla mensilità di dicembre nella quale l'importo degli stipendi tabellari sono stati aumentati secondo quanto previsto nelle Tabelle D ed E allegate al contratto con il riconoscimento degli arretrati dal 2019.

Dal mese di gennaio 2023 scatta un secondo adeguamento previsto dall'art. 76 comma 3 del contratto collettivo, il quale prevede che *“a decorrere dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, l'una tantum di cui all'art. 66 (elemento perequativo) del CCNL 21.05.2018 e di cui all'art. 1, comma 440, lett. b) della L. n. 145/2018 cessa di essere corrisposto come specifica voce retributiva ed è conglobato nello stipendio tabellare, come indicato nella allegata Tabella F”*.

Il secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del contratto corrisponde a gennaio e quindi l'assorbimento dell'elemento perequativo, con la rimodulazione dello stipendio, si applica dall'01/01/2023.

Tabella F (importi annuali per 12 mensilità)

Categoria	Retribuzione tabellare dal 1/1/2021	Elemento perequativo dal 1/1/2019	Retribuzione tabellare con Elemento Perequativo conglobato dal 01/01/2023
D7	<i>non c'è l'elemento perequativo – il tabellare non viene modificato</i>		
D6	30.808,84	21,36	30.830,20
D5	28.818,10	21,36	28.839,46
D4	27.586,48	64,20	27.650,68
D3	26.457,46	96,24	26.553,70
D2	24.136,85	171,12	24.307,97
D1	23.009,07	203,28	23.212,35
C6	<i>non c'è l'elemento perequativo – il tabellare non viene modificato</i>		
C5	23.808,00	181,80	23.989,80
C4	22.958,51	192,60	23.151,11

C3	22.255,82	213,96	22.469,78
C2	21.651,26	235,32	21.886,58
C1	21.146,87	246,00	21.392,87
B8	<i>non c'è l'elemento perequativo – il tabellare non viene modificato</i>		
B7	21.609,04	235,32	21.844,36
B6	20.809,90	246,00	21.055,90
B5	20.446,31	246,00	20.692,31
B4	20.107,73	256,68	20.364,41
B3	19.816,20	256,68	20.072,88
B2	19.057,53	278,16	19.335,69
B1	18.745,67	288,84	19.034,51
A6	<i>non c'è l'elemento perequativo – il tabellare non viene modificato</i>		
A5	19.066,77	278,16	19.344,93
A4	18.679,74	288,84	18.968,58
A3	18.353,76	299,52	18.653,28
A2	17.973,11	310,20	18.283,31
A1	17.734,17	310,20	18.044,37

La nota a margine della Tabella F specifica che “i valori dell'elemento perequativo conglobati nello stipendio tabellare sono stati calcolati al netto dei maggiori oneri per gli enti derivanti dalla loro inclusione nello stipendio tabellare. A seguito del conglobamento, l'elemento perequativo cessa di essere corrisposto”.

Risulta agevole verificare che l'elemento perequativo mensile di un C1 è pari ad euro 23,00 che corrisponde ad euro 276,00 anni. L'importo conglobato è più basso e corrisponde ad euro 246,00. Questa differenza è motivata dal fatto che lo stipendio tabellare viene pagato per 13 mensilità ed è utile ai fini del TFR/TFS mentre l'elemento perequativo si paga per 12 e non rileva ai fini del trattamento di fine rapporto/servizio. Infine, si deve considerare che il tabellare costituisce base di calcolo utile per numerosi istituti legati al trattamento accessorio (straordinario, turno, maggiorazioni, ecc).

Il ricalcolo dell'elemento perequativo dal 2019?

La descrizione della Tabella F indica l'importo dell' “elemento perequativo dal 1.1.2019” riportando le somme che dovranno essere conglobate nel tabellare da gennaio 2023. Poiché tale importo è inferiore a quello erogato dal 2019 al 2021 ci si potrebbe chiedere se la differenza debba essere recuperata sui dipendenti. Quindi, per un dipendente in C1 si dovrebbe recuperare la differenza tra 276,00 euro (23x12) e 246,00 euro (importo conglobato nel tabellare).

Questa tesi non sembra convincente atteso che nessuna norma del contratto prevede tale recupero. Anzi l'art. 76, comma 3, del CCNL 16/11/2022 ne prevede solo l'assorbimento nel tabellare da gennaio 2023.

Sicuramente la descrizione della Tabella F potrebbe risultare fuorviante ma un recupero sembra debordare dal perimetro del testo contrattuale.

Il ricalcolo dell'IVC

Sul sito della RGS sono riportate le tabelle con la quantificazione dell'IVC calcolata nel 2022. Nelle note viene precisato che *“l'importo dell'IVC 2022 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 2019 e andrà rideterminato all'atto dell'entrata in vigore del CCNL 2019-2021 sulla base del nuovo stipendio”*.

Questo significa che, a seguito dell'aumento del tabellare da gennaio 2023, anche l'IVC dovrà essere rideterminata applicando la percentuale dello 0,50% sul nuovo importo dello stipendio.

Categoria	Tabellare dal Tab F 2' mese successivo	IVC dopo Tabella F 2' mese successivo	Area
D7	32.390,20	13,50	Area funzionari ed EQ
D6	30.830,20	12,85	
D5	28.839,46	12,02	
D4	27.650,68	11,52	
D3	26.553,70	11,06	
D2	24.307,97	10,13	
D1	23.212,35	9,67	
C6	24.655,00	10,27	Area istruttori
C5	23.989,80	10,00	
C4	23.151,11	9,65	
C3	22.469,78	9,36	
C2	21.886,58	9,12	
C1	21.392,87	8,91	
B8	22.322,36	9,30	Area operatori esperti
B7	21.844,36	9,10	
B6	21.055,90	8,77	
B5	20.692,31	8,62	
B4	20.364,41	8,49	
B3	20.072,88	8,36	
B2	19.335,69	8,06	
B1	19.034,51	7,93	
A6	19.676,93	8,20	

A5	19.344,93	8,06	Area operatori
A4	18.968,58	7,90	
A3	18.653,28	7,77	
A2	18.283,31	7,62	
A1	18.044,37	7,52	

La RGS ha pubblicato sul proprio sito l'aggiornamento delle tabelle per le Funzioni Centrali. In questo momento non è ancora disponibile quella delle Funzioni Locali.

Gli effetti sulle progressioni orizzontali

Il conglobamento dell'elemento perequativo presenta caratteristiche peculiari in quanto l'importo è inversamente proporzionale rispetto a quello degli stipendi risultando più alto per i livelli basi (ad esempio, A1=310,20 euro annui e D6=21,36 euro annui).

Ne consegue che il tabellare iniziale di ciascuna categoria risulta incrementato di una somma maggiore rispetto a quello delle posizioni di sviluppo con una conseguente riduzione del costo della progressione economica orizzontale. Per un dipendente in posizione economica C2 il tabellare annuale della posizione economica iniziale (C1) passa da 21.146,87 a 21.392,87 euro mentre quello di sviluppo (C2) da 21.651,26 a 21.886,58. Ne consegue che progressione diminuisce da 504,39 a 493,71 che corrisponde alla differenza tra il C2 e il C1 dell'elemento perequativo conglobato (246,00-235,32=10,68).

Questa situazione fa un effetto sul fondo in quanto il costo della progressione di un C2 si riduce di 10,68 più il rateo di 13'.

Per rendere neutra questa operazione si dovrebbe applicare l'adeguamento dei differenziali PEO anche a questa nuova situazione, come stabilito dall'art. 79, comma 1, lett. d), del CCNL 16/11/2022, il quale prevede che *“La parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle seguenti risorse: (...) d) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data”*.

L'applicazione di questa disposizione pone non pochi problemi atteso che, quantomeno dal punto di vista letterale, non è chiaro se la Tabella F determini “incrementi a regime” considerando che si tratta del conglobamento dell'elemento perequativo e non di un vero e proprio aumento stipendiale. Per altro verso, un'interpretazione sistematica, potrebbe portare a conclusioni diametralmente opposte se si considera il principio della neutralità delle variazioni contrattuali sul fondo. In questo caso, tuttavia, risulterebbe singolare avere una riduzione del fondo a fronte di un aumento del tabellare.

Per avere una risposta definitiva è necessario attendere un chiarimento da parte dell'Aran.

Categoria	Tabellare dal 1/1/2021			Tabellare dal 1/1/2023			Differenza Peo
	base	PEO		base	PEO		
D7 ex D3	32.390,20	26.457,46	5.932,74	32.390,20	26.553,70	5.836,50	96,24
D6 ex D3	30.808,84	26.457,46	4.351,38	30.830,20	26.553,70	4.276,50	74,88
D5 ex D3	28.818,10	26.457,46	2.360,64	28.839,46	26.553,70	2.285,76	74,88
D4 ex D3	27.586,48	26.457,46	1.129,02	27.650,68	26.553,70	1.096,98	32,04
D3 ex D3	26.457,46	26.457,46	-	26.553,70	26.553,70	-	-
D7	32.390,20	23.009,07	9.381,13	32.390,20	23.212,35	9.177,85	203,28
D6	30.808,84	23.009,07	7.799,77	30.830,20	23.212,35	7.617,85	181,92
D5	28.818,10	23.009,07	5.809,03	28.839,46	23.212,35	5.627,11	181,92
D4	27.586,48	23.009,07	4.577,41	27.650,68	23.212,35	4.438,33	139,08
D3	26.457,46	23.009,07	3.448,39	26.553,70	23.212,35	3.341,35	107,04
D2	24.136,85	23.009,07	1.127,78	24.307,97	23.212,35	1.095,62	32,16
D1	23.009,07	23.009,07	-	23.212,35	23.212,35	-	-
C6	24.655,00	21.146,87	3.508,13	24.655,00	21.392,87	3.262,13	246,00
C5	23.808,00	21.146,87	2.661,13	23.989,80	21.392,87	2.596,93	64,20
C4	22.958,51	21.146,87	1.811,64	23.151,11	21.392,87	1.758,24	53,40
C3	22.255,82	21.146,87	1.108,95	22.469,78	21.392,87	1.076,91	32,04
C2	21.651,26	21.146,87	504,39	21.886,58	21.392,87	493,71	10,68
C1	21.146,87	21.146,87	-	21.392,87	21.392,87	-	-
B8 ex B3	22.322,36	19.816,20	2.506,16	22.322,36	20.072,88	2.249,48	256,68
B7 ex B3	21.609,04	19.816,20	1.792,84	21.844,36	20.072,88	1.771,48	21,36
B6 ex B3	20.809,90	19.816,20	993,70	21.055,90	20.072,88	983,02	10,68
B5 ex B3	20.446,31	19.816,20	630,11	20.692,31	20.072,88	619,43	10,68
B4 ex B3	20.107,73	19.816,20	291,53	20.364,41	20.072,88	291,53	0,00
B3 ex B3	19.816,20	19.816,20	-	20.072,88	20.072,88	-	-
B8	22.322,36	18.745,67	3.576,69	22.322,36	19.034,51	3.287,85	288,84
B7	21.609,04	18.745,67	2.863,37	21.844,36	19.034,51	2.809,85	53,52
B6	20.809,90	18.745,67	2.064,23	21.055,90	19.034,51	2.021,39	42,84
B5	20.446,31	18.745,67	1.700,64	20.692,31	19.034,51	1.657,80	42,84
B4	20.107,73	18.745,67	1.362,06	20.364,41	19.034,51	1.329,90	32,16
B3	19.816,20	18.745,67	1.070,53	20.072,88	19.034,51	1.038,37	32,16
B2	19.057,53	18.745,67	311,86	19.335,69	19.034,51	301,18	10,68
B1	18.745,67	18.745,67	-	19.034,51	19.034,51	-	-
A6	19.676,93	17.734,17	1.942,76	19.676,93	18.044,37	1.632,56	310,20
A5	19.066,77	17.734,17	1.332,60	19.344,93	18.044,37	1.300,56	32,04
A4	18.679,74	17.734,17	945,57	18.968,58	18.044,37	924,21	21,36
A3	18.353,76	17.734,17	619,59	18.653,28	18.044,37	608,91	10,68

A2	17.973,11	17.734,17	238,94	18.283,31	18.044,37	238,94	-	0,00
A1	17.734,17	17.734,17		18.044,37	18.044,37			-

Personale

Il turno festivo infrasettimanale

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Il CCNL risolve il problema delle festività infrasettimanali anche se qualche dubbio applicativo rimane ancora aperto.

Il turno festivo infrasettimanale

Il trattamento giuridico ed economico del turno festivo infrasettimanale è stato oggetto di un contenzioso ventennale. Da una parte i dipendenti lamentavano il fatto di dover lavorare un giorno in più rispetto ai colleghi non turnisti e dall'altra la Cassazione riteneva che l'indennità di turno compensasse integralmente tale situazione.

L'art. 30 del CCNL 16/11/2022 regola la materia prevedendo, al comma 5 lett. d), una maggiorazione dell'indennità al 100% in caso di turno festivo infrasettimanale; in pratica paga doppia. Come in passato, il trattamento economico compensa integralmente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro. Non viene fatta alcuna distinzione tra turno diurno-festivo e notturno-festivo.

L'onere di questa scelta contrattuale grava sul fondo per le risorse decentrate in applicazione delle ordinarie regole sull'indennità di turno (art. 80, comma 2, lett. d), CCNL 16/11/2022).

Il CCNL rimanda alla contrattazione decentrata (art. 7, comma 4, lett. ac), CCNL 16/11/2022) la facoltà, per il personale turnista che lavora in giorno festivo infrasettimanale, di rinunciare alla predetta indennità di turno a favore di un numero equivalente di ore di riposo compensativo. Anche in caso di riposo compensativo dovrà essere finanziato sul fondo l'importo dell'indennità di turno al 100% (festivo infrasettimanale) anche se non erogato. Questa possibilità può essere adottata solo dopo la sottoscrizione del contratto decentrato.

I primi orientamenti Aran

L'Aran ha pubblicato i primi orientamenti applicativi dopo la sottoscrizione del CCNL 2019-2022. Per quanto attiene al turno festivo infrasettimanale i chiarimenti sono contenuti nei pareri CFL189 e CFL190 i quali evidenziano i seguenti aspetti:

- la disciplina si applica dal giorno successivo alla sottoscrizione del CCNL;
- non può essere applicata retroattivamente;
- la corresponsione della maggiorazione del 100% costituisce la regola generale;
- la possibilità del recupero compensativo è subordinata alla contrattazione decentrata successiva al CCNL 16/11/2022 e quindi non può essere applicata immediatamente;
- la scelta tra maggiorazione del turno al 100% e riposo compensativo spetta al lavoratore. Sembra quindi escluso che il decentrato possa imporre il recupero;

- anche in caso di opzione per il riposo compensativo, l'onere relativo alla predetta indennità di turno maggiorata è computato figurativamente a carico del Fondo delle risorse decentrate.

I problemi operativi in sede di prima applicazione

La nuova regola contrattuale viene applicata per la prima volta nel mese di dicembre 2022 nel quale si possono considerare tre festività: 8 dicembre (Immacolata), 25 dicembre (Natale) e 26 dicembre (Santo Stefano).

L'8 dicembre 2022 coincide con il giovedì per cui non sorgono problemi interpretativi in quanto tutte le ore di turno dovranno essere compensate con la maggiorazione del 100% senza distinzione tra festivo-diurno e festivo-notturno.

Il problema si complica il giorno di Natale che, quest'anno, cade in domenica. In questo caso ci si trova davanti a due diverse normative potenzialmente applicabili: il turno festivo con la maggiorazione del 30/50%, atteso che si tratta di domenica, e la festività del 25 dicembre con la maggiorazione al 100%. Si apre un tema interpretativo nuovo: nella festività cadente in domenica si applica l'ordinaria maggiorazione festiva oppure, per estensione, la maggiorazione per la festività infrasettimanale?

Allo stato attuale non ci sono indicazioni istituzionali. Quindi non resta che applicare gli ordinari strumenti interpretativi.

Dal punto di vista letterale il nuovo istituto regolamento la "festività infrasettimanale" ovvero quella che non cade in domenica. Di conseguenza chi lavora a Natale avrà le ordinarie maggiorazioni festive (al 30% se diurne e al 50% se notturne) mentre per Santo Stefano si applica il 100%. Non si può nascondere che questa conclusione, per quanto logica, lasci quantomeno perplessi.

Dal punto di vista sistematico si deve ricordare che uno degli argomenti forti nel ventennale contenzioso che precede questo contratto collettivo era legato al fatto che chi lavora nelle festività infrasettimanali lavora più giorni rispetto ai colleghi non turnisti. In questo senso potrebbe trovare applicazione la soluzione contrattuale della "paga doppia". Al contrario, nelle festività cadenti in domenica i dipendenti non turnisti perdono questa festività e quindi potrebbe avere senso che ai turnisti che lavorano nel giorno di Natale si applichi la maggiorazione festiva ordinaria.

Qualora l'interpretazione proposta fosse corretta si apre un ulteriore problema. Se al giorno di Natale 2022 si applicano le regole del festivo allora il turno notturno festivo si estende fino alle 6 di Santo Stefano. Quindi, per chi lavora la notte tra Natale e Santo Stefano si pone il problema di capire se dalla mezzanotte alle 6 di Santo Stefano si applichi la maggiorazione del 100% (turno infrasettimanale) o del 50% (turno festivo-notturno).

Considerando che il turno festivo infrasettimanale è una "norma speciale" e che non distingue tra diurno e notturno forse si potrebbe anche arrivare al riconoscimento della maggiorazione del 100%. Solo l'Aran potrà sciogliere questi nodi.

Legge di bilancio 2023

La riduzione del cuneo fiscale

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

La legge di bilancio 2023 prevede una nuova riduzione del cuneo fiscale agendo sui contributi a carico del dipendente. Mancano le istruzioni operative.

La riduzione dei contributi a carico del dipendente

In continuità con quanto previsto nel 2022 la Legge di bilancio 2023 prevede la riduzione di contributi a carico dei dipendenti del 2% se l'imponibile mensile non supera euro 2.692 e del 3% se inferiore a 1.923 euro per l'anno 2023.

La disposizione è contenuta nel comma 281 dell'articolo unico: "In via eccezionale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore previsto dall'articolo 1, comma 121, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, è riconosciuto nella misura di 2 punti percentuali con i medesimi criteri e modalità di cui al citato articolo 1, comma 121, della legge n. 234 del 2021 ed è incrementato di un ulteriore punto percentuale, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche".

Seppure la disposizione si ponga in continuità sia con l'art. 1, comma 121, della L. 234/2021 che con il successivo D.L. 115/2022, che ha aumentato al 2% lo sgravio contributivo, le indicazioni di prassi contenute nella circolare Inps 43/2022 e nel Messaggio Inps 3499/2022 possono essere tenute valide solo sotto l'aspetto normativo ma non per quanto attiene alle indicazioni operative. Il messaggio Inps 3499/2022 chiarisce in modo inequivocabile che i codici tributo 38, 39 e 40 si applicano all'esonero previsto dall'art. 20 del D.L. 115/2022 e possono essere utilizzati "per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022".

Ne consegue che, nelle more delle indicazioni Inps, il predetto non può essere applicato. Peraltro quello precedente è cessato il 31/12/2022.