



*personalmente efficace, tecnicamente efficiente.*

## In questo numero:

Personale

**1** L'anticipo sul rinnovo del contratto a dicembre

**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'anticipo sul rinnovo del contratto a dicembre...o nel 2024

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

*Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali*

*Nella mensilità di dicembre 2023 gli enti locali potranno erogare un anticipo del CCNL 2022-2024 a condizione che nel bilancio vi siano le risorse necessarie. Destinatari dell'anticipo sono i dipendenti a tempo indeterminato. Il meccanismo di calcolo è legato all'IVC in godimento a dicembre, che deve essere annualizzata e moltiplicata per 6,7.*

*La norma va letta considerando anche il testo in bozza della Legge di Bilancio 2024 che ne consente il pagamento l'anno prossimo, rimodulando l'importo l'IVC mensile e scomputando con quanto eventualmente anticipato.*

## **Il quadro normativo**

Nelle buste paga del prossimo mese di dicembre gli enti locali potranno riconoscere ai propri dipendenti a tempo indeterminato un anticipo del CCNL relativo al triennio 2022-2024.

La disposizione è contenuta nell'art. 3 del D.L. 145/2023:

*1. Nelle more della definizione del quadro finanziario complessivo relativo ai rinnovi contrattuali per il triennio 2022-2024, per il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato dipendente dalle amministrazioni statali, in via eccezionale, l'emolumento di cui all'articolo 1, comma 609, secondo periodo, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, nel mese di dicembre 2023 è incrementato, a valere sul 2024, di un importo pari a 6,7 volte il relativo valore annuale attualmente erogato, salvi eventuali successivi conguagli. Il predetto incremento non rileva ai fini dell'attribuzione del beneficio di cui all'articolo 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, come modificato dall'articolo 39 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85.*

*2. Agli oneri derivanti dal comma 1, valutati in 2.000 milioni di euro per l'anno 2023, si provvede ai sensi dell'articolo 23.*

*3. Le amministrazioni di cui all'articolo 48, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 possono erogare al proprio personale dipendente a tempo indeterminato l'incremento di cui al comma 1 con le modalità e nella misura di cui al medesimo comma 1 con oneri a carico dei propri bilanci.*

L'anticipo si applica obbligatoriamente alle amministrazioni statali. Per altre pubbliche amministrazioni si tratta di una facoltà ("possono erogare l'anticipo") con oneri a carico dei propri bilanci. Ne consegue che, per gli enti locali, non c'è alcun obbligo in tal

sensu e in ogni caso l'erogazione dell'anticipo è subordinato alle disponibilità finanziarie.

Si tratta di una tecnica del tutto nuova volta a spostare il finanziamento del rinnovo del contratto dall'anno 2024 al 2023. Per le amministrazioni statali sono previsti, per l'annualità 2024, 5 miliardi di euro ma, per alleggerire il peso del bilancio 2024, 2 di questi sono stati anticipati all'anno 2023.

Da questa ricostruzione emerge un dato importante: le somme che verranno eventualmente pagate a dicembre 2023 costituiscono un anticipo del rinnovo contrattuale riferito all'annualità 2024. In tal senso si dovrebbe interpretare la locuzione "a valere sul 2024" contenuta nell'art. 1, comma 1, del Decreto. La conferma di questa interpretazione si ritrova nella bozza di Legge di Bilancio 2024 disponibile in via informale.

### **I soggetti beneficiari**

L'anticipo del rinnovo contrattuale è destinato solo al "personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato". Sono esclusi tutte le altre tipologie di rapporti con particolare riferimento al tempo determinato. Dovrebbero rimanere esclusi anche quelli stipulati ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 311/2004, in quanto, seppure a monte vi sia un rapporto a tempo indeterminato, a vallo si stipula un contratto a tempo termine. Nello stesso senso i contratti di somministrazione. Per quanto attiene alle convenzioni e agli scavalchi condivisi, in generale, il rapporto di lavoro rimane unico in capo al datore di lavoro principale, il quale dovrà decidere se erogare o meno l'anticipo. L'ente utilizzatore procederà al rimborso.

### **La quantificazione**

L'importo dell'anticipo è quantificato facendo riferimento all' "emolumento di cui all'articolo 1, comma 609, secondo periodo, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, nel mese di dicembre 2023".

La norma richiamata prevede che "per il triennio 2022-2024 gli oneri posti a carico del bilancio statale per la contrattazione collettiva nazionale in applicazione dell'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e per i miglioramenti economici del personale statale in regime di diritto pubblico sono determinati in 310 milioni di euro per l'anno 2022 e in 500 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2023. A valere sui predetti importi si dà luogo, nelle more della definizione dei citati contratti collettivi nazionali di lavoro e dei provvedimenti negoziali relativi al personale in regime di diritto pubblico, in deroga alle procedure previste dalle disposizioni vigenti in materia, all'erogazione dell'anticipazione di cui all'articolo 47-bis, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e degli analoghi trattamenti previsti dai rispettivi ordinamenti, nella misura percentuale, rispetto agli stipendi tabellari, dello 0,3 per cento dal 1° aprile 2022 al 30 giugno 2022 e dello 0,5 per cento a decorrere dal 1° luglio 2022. Tali importi, comprensivi degli oneri contributivi ai fini previdenziali e dell'imposta regionale sulle attività produttive (IRAP) di cui al decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, concorrono a

*costituire l'importo complessivo massimo di cui all'articolo 21, comma 1-ter, lettera e), della legge 31 dicembre 2009, n. 196".*

In altri termini si tratta dell'IVC che viene riconosciuta negli stipendi relativa al rinnovo del CCNL 2022-2024.

Semplificando il testo della norma ne deriva che "in via eccezionale" l'ammontare dell'IVC ordinariamente corrisposta "nel mese di dicembre 2023 è incrementato (...) di un importo pari a 6,7 volte il relativo valore annuale attualmente erogato".

In primo luogo la tecnica legislativa prevede che, nel mese di dicembre 2023, l'importo dell'IVC venga "incrementato" dell'anticipo del contratto. Quindi l'anticipo dovrebbe conservare la natura di indennità di vacanza contrattuale con tutto quanto consegue in termini di quantificazione e di riflessi previdenziali.

Decisamente più complicata è la quantificazione atteso che si basa sul "relativo valore annuale attualmente erogato". Si tratta di una locuzione quantomeno stringata se non criptica. Il problema consiste nel fatto che non esiste una definizione di "valore annuale attualmente erogato". Esiste un valore dell'IVC mensile, ma cosa significano "attualmente" ed "erogato"?

L'avverbio "attualmente" fa riferimento al momento attuale ma in questo contesto cosa significa? Considerando che la norma afferma che l'IVC di dicembre 2023 è aumentata dell'anticipo del contratto, la prima conclusione logica potrebbe essere quella di considerare il valore dell'IVC dello stesso mese di dicembre. Tuttavia, la genericità della previsione potrebbe, astrattamente, portare anche ad altre conclusioni (ad esempio la data di entrata in vigore della norma).

Se l'avverbio "attualmente" fa riferimento al mese di dicembre 2023, si deve indagare sul significato di "erogato". Il verbo erogare fa riferimento a quanto pagato a tale titolo nel mese di dicembre (principio di cassa). Concetto contrapposto a "spettante" che invece fa riferimento alla competenza. Se l'importo dell'IVC è quello erogato nel mese di dicembre 2023 si dovrebbero considerare tutti gli istituti contrattuali che incidono sulla sua quantificazione. A titolo esemplificativo: il part-time, le aspettative con retribuzione ridotta o senza retribuzione e la durata del rapporto di lavoro nel mese. Conseguentemente un dipendente che, nel mese di dicembre, è in part-time al 50% l'IVC viene ridotta al 50%. Ma cosa succede ad un part-time verticale che, nello stesso mese, non lavora e che quindi non viene pagato? Una stretta interpretazione letterale porterebbe alla conclusione che non potrebbe beneficiare dell'anticipo in quanto nel mese di dicembre non gli viene "erogata" l'IVC. In modo analogo in caso di maternità con retribuzione ridotta o senza retribuzione.

Rimane ora da indagare il significato di "annuale". La strada più semplice porta a ritenere che l'IVC erogata a dicembre debba essere annualizzata e quindi moltiplicata per 13 mensilità.

In sintesi si dovrebbe arrivare a questa formula:

anticipo del CCNL 2022-2024 = IVC del mese di dicembre x 13 x 6,7.

Particolare attenzione deve essere posta ai segretari ed ai dirigenti per i quali non è ancora stato sottoscritto neppure il CCNL del triennio 2019-2021. Ne deriva che l'IVC che viene erogata abbraccia due contratti. La quota oggetto di anticipo è solo quella del CCNL 2022-2024 e che è pari allo 0,5% dello stipendio in godimento.

Infine, si deve considerare che si tratta di una situazione del tutto "eccezionale" e quindi può essere riconosciuta solo "nel mese di dicembre 2023" almeno per quanto riguarda l'art. 3 del D.L. 145/2023. Sul questo aspetto la bozza di Legge di Bilancio 2024 apre alla possibilità di attribuire nel 2024 lo stesso importo mensilmente.

La norma specifica che sono fatti "salvi eventuali successivi conguagli" anche se la stessa non specifica se e come debbano essere effettuati. Dal quadro complessivo delle informazioni disponibili, anche considerando la bozza di Legge di Bilancio 2024, questo anticipo riguarda l'annualità 2024. In questa ottica si possono leggere le regole di quantificazione che, di fatto, guardano avanti al 2024 e non indietro al 2022-2023. Per questo motivo si considerano i tempi indeterminati per un anno atteso che si ipotizza che possano rimanere in servizio per tutto il 2024. Nello stesso senso si dovrebbe interpretare l'eventuale conguaglio che dovrebbe considerare la differenza tra quanto erogato come anticipo e quanto effettivamente spettante nel 2024.

### **Gli effetti sullo sgravio contributivo**

L'anticipo di dicembre sul rinnovo del contratto "non rileva ai fini dell'attribuzione del beneficio" contributivo del 7% per le retribuzioni imponibili fino a 1.923 euro mensili e del 6% per quelli fino a 2.692 euro mensili.

Seppure il testo possa lasciare qualche dubbio sembra potersi concludere che l'irrilevanza riguardi solamente la quantificazione del limite massimo per il riconoscimento dello sgravio.

Si riporta un esempio di calcolo.

Stipendio base	1.782,74
Indennità di comparto	45,80
Indennità di Vacanza Contrattuale	8,91
Emolumento accessorio una tantum L.197/2022 art.1 c.330	26,74
Anticipo CCNL 2022-2024	776,06
Limite per il calcolo dello sgravio contributivo	1.864,19
Imponibile Cpdel	2.640,25
Contributi a c/dipendente (8,85%)	233,66
Sgravio contributivo (7%)	-184,82

Non sembra si possa arrivare all'interpretazione limite che porta all'esclusione dell'anticipo dello sgravio.

### **La facoltà prevista per gli enti locali**

L'erogazione dell'anticipo sul CCNL 2022-2024 nella mensilità di dicembre 2023 è un obbligo per le amministrazioni statali atteso che l'art. 3, comma 2, del D.L. 145/2023 lo finanzia stanziando 2.000 milioni di euro.

Per le altre amministrazioni pubbliche si tratta di una mera facoltà:

*“Le amministrazioni di cui all'articolo 48, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 possono erogare al proprio personale dipendente a tempo indeterminato l'incremento di cui al comma 1 con le modalità e nella misura di cui al medesimo comma 1 con oneri a carico dei propri bilanci”.*

L'art. 48, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 fa riferimento agli enti per i quali “gli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale sono determinati a carico dei rispettivi bilanci” con esplicito riferimento anche agli enti locali.

In altri termini gli enti locali “possono” erogare l'anticipo del CCNL a condizioni che abbiano a disposizione le relative risorse a bilancio; eventualmente da reperire in sede di assestamento. Ma anche se le risorse fossero disponibili si tratta comunque di una facoltà.

### **Gli effetti sui limiti di spesa**

Gli enti locali devono tenere in considerazione anche le due disposizioni che regolamentano la spesa di personale.

In primo luogo il limite alla spesa storica del personale, prevista dall'art. 1, comma 557, della L. 296/2006, che non deve superare la media del triennio 2011-2013. La norma prevede esplicitamente l'“esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali”. L'eventuale erogazione dell'anticipo del CCNL viene neutralizzato non creando effetti distorsivi.

In secondo luogo si devono considerare i limiti previsti in tema di capacità assunzionali previste dall'art. 33 del D.L. 34/2019 e del correlato D.M. 17/03/2020, che fanno riferimento al rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti al fine di definire le regole sulle assunzioni. In questo ambito, trattandosi di un rapporto, è stato chiarito che gli oneri derivanti dai rinnovi contrattuali non possono essere sterilizzati. L'imputazione a bilancio 2023 dell'anticipo farebbe aumentare in modo significativo il numeratore con il rischio di far cambiare di fascia l'ente e con il conseguente effetto sulle capacità assunzionali. Ma anche se si rimanesse nella stessa fascia questo limiterebbe comunque gli spazi di manovra mettendo a repentagli il piano occupazionale.

## La bozza di Legge di Bilancio 2024

Dalla bozza di Legge di Bilancio 2024, resa nota in questi giorni, si rileva che l'art. 10 regola il "rifiinanziamento del fondo CCNL per il personale pubblico per il triennio 2022-2024". Si evidenzia che si tratta una bozza non ufficiale.

Si riporta il testo:

*"1. Per il triennio contrattuale 2022-2024, gli oneri di cui al primo periodo dell'articolo 1, comma 609, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, sono incrementati, in aggiunta a quanto già previsto dall'articolo 3 del decreto-legge 18 ottobre 2023, n. 145, di 3.000 milioni di euro per l'anno 2024 e di 5.000 milioni di euro a decorrere dall'anno 2025. Gli importi di cui al primo periodo, comprensivi degli oneri contributivi ai fini previdenziali e dell'imposta regionale sulle attività produttive (IRAP) di cui al decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, concorrono a costituire l'importo complessivo massimo di cui all'articolo 21, comma 1-ter, lettera e), della legge 31 dicembre 2009, n. 196.*

*2. A valere sulle risorse di cui al comma 1, a decorrere dal 1° gennaio 2024, l'emolumento di cui all'articolo 1, commi 609, secondo periodo, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, è incrementato di un importo pari a 6,7 volte il suo valore annuale. Tale importo incrementale, per l'anno 2024, è scomputato per il personale a tempo indeterminato che lo ha già percepito nell'anno 2023 ai sensi dell'articolo 3 del decreto-legge 18 ottobre 2023, n. 145.*

*3. Per il personale dipendente da amministrazioni, istituzioni ed enti pubblici diversi dall'amministrazione statale gli oneri di cui all'articolo 1, comma 610, della citata legge 30 dicembre 2021, n. 234, per i rinnovi contrattuali per il triennio 2022-2024, nonché quelli derivanti dalla corresponsione dei miglioramenti economici al personale di cui all'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, da porre a carico dei rispettivi bilanci ai sensi dell'articolo 48, comma 2, del medesimo decreto legislativo, sono incrementati a decorrere dal 2024 sulla base dei criteri di cui al comma 1. Le disposizioni di cui comma 2 si applicano, a valere sugli importi di cui al precedente periodo, anche al personale di cui al presente comma".*

Si omettono gli ultimi commi perché relativi alla sanità.

### Cosa prevede la norma.

Al comma 1 sono finanziate le risorse per il rinnovo del CCNL delle amministrazioni centrali con 3.000 milioni di euro per il 2024 e 5.000 per il 2025. Ai 3.000 milioni del 2024 vanno aggiunti i 2.000 milioni del decreto anticipi (commentato sopra) per un totale di 5.000. Per gli enti locali queste somme sono comunque indicative di quelle da mettere a bilancio per i rinnovi contrattuali

Il comma 2 prevede che l'IVC delle amministrazioni centrali dal 1° gennaio 2024 è incrementato di 6,7 volte il suo valore annuale e tale importo deve essere scomputato da quanto anticipato a dicembre 2023.

Il comma 3 estende l'incremento dell'IVC di 6,7 volte il suo valore anche per le altre amministrazioni salvo scomputo con quanto eventualmente anticipato nel 2023.

Questo nuovo possibile quadro normativo prospetta agli enti due strade:

- a) erogare l'anticipo 2024 a dicembre 2023 e poi effettuare lo scomputo nel 2024. Opzione disponibile solo per i contratti a tempo indeterminato;
- b) erogare l'IVC maggiorata solo nel 2024 senza la necessità di effettuare lo scomputo per i tempi indeterminati di quanto anticipato.

In ogni caso l'anticipo può essere riconosciuto solo ai tempi indeterminati in servizio a dicembre 2023 mentre l'IVC maggiorata prevista per il 2024 dovrà essere riconosciuta a tutto il personale.

Se si paga l'anticipo a dicembre, come si effettuano lo scomputo dal punto di vista operativo? Questa domanda rimane senza risposta.

Si possono ipotizzare diverse modalità.

Il metodo dello scomputo in un'unica soluzione: a dicembre 2023 si eroga l'anticipo, a dicembre 2024 ovvero alla cessazione del rapporto di lavoro si calcola l'importo effettivamente spettante nel 2024 e da questo si computa quanto anticipato nel dicembre 2023.

Il metodo dello scomputo fino a capienza: mensilmente si calcola l'importo dell'IVC maggiorata prevista per il 2024 che viene recuperata fino a capienza di quanto erogato a dicembre 2023.

Il metodo dello scomputo mensile: mensilmente si calcola l'importo dell'IVC maggiorata prevista per il 2024 e da questa viene scomputato un tredicesimo di quanto erogato a dicembre 2023.

Se teoricamente questi metodi sembrano semplici, dal punto di vista operativo e di calcolo risultano tutti molto laboriosi. Inoltre, il primo metodo espone al rischio di incapienza in sede di scomputo. Si pensi ad un dipendente che, a dicembre 2023, abbia ricevuto l'anticipo e che si dimetta all'inizio di gennaio 2024 o che richieda un'aspettativa non retribuita.

Non vi è dubbio che risulta decisamente più semplice non erogare l'anticipo a dicembre 2023 e pagare la nuova IVC mensilmente nel 2024. Ovviamente, ipotizzando che il testo della Legge di Bilancio 2024 in bozza venga approvato; situazione che dovrebbe essere abbastanza probabile.

### Il quadro complessivo degli oneri per il rinnovo del CCNL

Le risorse disponibili per il rinnovo del CCNL 2022-2024 delle amministrazioni centrali sono di seguito riepilogate. I dati rilevano anche per le risorse delle altre amministrazioni pubbliche.

Anno	Norma	Importo in milioni	Note
2022	Art. 1, c. 609-610, L. 234/2021	310	Finanziano l'IVC dello 0,30% da aprile a giugno e dello 0,50% da luglio a dicembre

2023	Art. 1, c. 609-610, L. 234/2021	500	Finanziano l'IVC dello 0,50%
2023	Art. 1, c. 330, L. 197/2022	1.000	Finanzia l'una tantum dell'1,5%
2024	Art. 3 D.L. 145/2023	2.000	Finanzia l'anticipo del CCNL 2022-2024 da erogare a dicembre pari a 6,7 volte l'IVC annuale ai tempi indeterminati
2024	Art. 10 bozza Legge di Bilancio 2024	3.000	Finanzia anche l'aumento dell'IVC di 6,7 volte per tutti i dipendenti (anche i tempi determinati) salvo conguaglio dell'anticipo erogato a dicembre 2023
2025	Art. 10 bozza Legge di Bilancio 2024	5.000	Finanzia anche l'aumento dell'IVC di 6,7 volte per tutti i dipendenti. Salvo che venga sottoscritto il CCNL

Il quadro finanziario delineato porta alla conclusione che, probabilmente, le risorse previste per le annualità 2022 e 2023 sono sostanzialmente necessarie al finanziamento di quanto già erogato a titolo di IVC e di una tantum. Per l'anno 2024 una quota importante verrà riconosciuta come anticipo a dicembre 2023 ovvero come IVC maggiorata nel 2024.

### **L'una tantum dell'1,5% del 2023**

Nella bozza di Legge di Bilancio 2024 emerge che il finanziamento dell'importo dell'una tantum pagato nel 2023 non è stato rinnovato e quindi tale una tantum non verrà più riconosciuta, atteso che è stata rimodulata l'IVC.