



personalmente efficace, tecnicamente efficiente.

In questo numero:

Personale

- 1** Il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro per i segretari comunali e provinciali: prime riflessioni
- 24** Il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti: le novità sul trattamento economico
- 34** Gli effetti degli incrementi stabiliti dal CCNL sulla pensione e sul TFS/TFR
- 36** La contribuzione e la tassazione degli arretrati da contratto

Studio giallo s.r.l
società tra professionisti

via spinelli, 6/F 46047 porto mantovano (mn)
tel. 0376 392641-398174 fax 0376 396787
c.f. e p.iva 02025210200
mail: segreteria@ilpersonalepa.it
www.ilpersonalepa.it

Personale

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

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Confermando il tradizionale ritardo nella sottoscrizione del contratto dei dirigenti e dei segretari è stato firmato il 16/07/2024 il CCNL relativo al triennio 2019-2021; evidentemente già ampiamente scaduto. Oltre agli aumenti contrattuali dal 2025 la retribuzione dei segretari entrerà in una nuova fase con la necessità di definire tutta una serie di meccanismi che richiamano quelli del comparto e della dirigenza soprattutto per quanto attiene alla retribuzione di posizione.

Le funzioni di sovrintendenza e coordinamento

Il nuovo CCNL sottoscritto il 17 luglio 2024 non affronta, e, quindi, in pratica, conferma le disposizioni contenute nell'art. 101 del CCNL 17/12/2020 in merito alle "funzioni di sovrintendenza e coordinamento del Segretario". Come si ricorderà, il precedente contratto collettivo è entrato in un campo molto delicato, vale a dire le funzioni attribuite al segretario in caso di assenza del direttore generale; assenza che può essere dovuta alla mancanza dei requisiti che la norma impone (comune fino a 100.000 abitanti) ovvero alla volontà dell'amministrazione. Già nell'art. 97, comma 4 del D.Lgs. 267/2000 si può leggere che:

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

Con l'art. 101 del CCNL dell'area della dirigenza del comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 17 dicembre 2020, vengono esplicitati alcuni esempi nei quali si concretizza la funzione di sovrintendenza e di coordinamento. Il contratto collettivo, infatti, fa rientrare in tali compiti:

1) la sovrintendenza alla gestione complessiva dell'ente. E' una espressione di amplissima portata e può ricomprendere qualsiasi fatto o atto dell'ente. La disposizione fa riferimento alla "gestione complessiva" e, quindi, deve ritenersi coinvolti gli aspetti tecnici, economici, finanziari e delle risorse umane;

2) la responsabilità della proposta del PEG, del PDO e del piano delle performance. Sono gli atti di programmazione per eccellenza, con i quali l'ente declina l'attività nell'orizzonte temporale del triennio e sui quali vengono valutati i dirigenti ovvero i responsabili dei servizi;

3) la responsabilità della proposta di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale. Si può pensare che siano compresi i vari regolamenti che l'ente deve adottare in materia di gestione delle risorse umane (regolamento di organizzazione, regolamento degli uffici e dei servizi, regolamento dei concorsi, ecc.) nonché il piano triennale del fabbisogno di personale;

4) l'esercizio del potere di avocazione degli atti dei dirigenti in caso di inadempimento. Si tratta di una novità, in quanto, fino ad allora, tale possibilità era sempre messa in dubbio. Ovviamente la concreta applicazione della disposizione necessita di una regolamentazione che disciplini i casi in cui è applicabile, la procedura per l'applicazione, le modalità di contestazione dell'inadempimento al dirigente, i termini entro i quali si può o si deve procedere, ecc.

La predetta esplicitazione porta con sé due conseguenze di rilievo:

1) viene rafforzato il ruolo del segretario all'interno dell'ente. Dall'entrata in vigore del CCNL 17/12/2020, qualsiasi atto di primaria importanza, che non abbia una mera valenza politica o di indirizzo, deve transitare per le mani del segretario;

2) lo svolgimento delle funzioni di cui sopra sono diretta conseguenza all'assunzione dell'incarico di segretario e, quindi, tali funzioni diventano compiti d'istituto. Ne dovrebbe conseguire che le predette attività non potranno più essere a base della maggiorazione della retribuzione di posizione prevista dall'art. 41, comma 4, del CCNL 16 maggio 2001. In passato, infatti, il contratto collettivo integrativo di livello nazione dei segretari comunali e provinciali – accordo n. 2, sottoscritto il 22 dicembre 2003, nell'ambito delle condizioni oggettive e, in particolare, della complessità organizzativa, che potevano giustificare la maggiorazione di cui sopra, annoverava anche la *“funzione di sovrintendenza e coordinamento di dirigenti o responsabili di servizio, laddove non siano state conferite, all'interno o all'esterno, le funzioni di direzione generale”*. Con l'art. 60 del CCNL 16/07/2024 tale funzioni rientra tra quelle annoverate per graduare la retribuzione di posizione, come si dirà in seguito.

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

incarico. Ovviamente restano salve eventuali incompatibilità derivanti da conflitti di interesse, che, a questo punto, devono trovare specifica e circostanziata motivazione, caso per caso, non potendosi far riferimento ad una generale incompatibilità.

Gli incrementi retributivi

La struttura della retribuzione

L'art. 56 del CCNL 16/07/2024 riscrive la definizione della struttura della retribuzione, superando il precedente art. 105 del CCNL 2016-2018, introducendo due ulteriori elementi retributivi in precedenza non espressamente indicati:

- l'indennità di reggenza o supplenza (lett. h);
- gli altri compensi previsti da norme di legge (lett. g).

Sono confermate le precedenti voci:

- il trattamento stipendiale (lett. a);
- la retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita (lett. b);
- la retribuzione di posizione (lett. c);
- il maturato economico, ove spettante (lett. d);
- la retribuzione di risultato, ove spettante (lett. e);
- i diritti di segreteria, se dovuti per legge (lett. f);
- la retribuzione per sedi convenzionate quando ne sussistono i presupposti (lett. g).

A ciò si aggiunge la tredicesima mensilità. Ancora una volta è stata persa l'occasione di precisare le modalità di calcolo di tale ultima voce retributiva. Seppure in assenza di chiare disposizioni la tredicesima dovrebbe maturare per ratei mensili con la regola dei 15 giorni lavorati nel mese.

Di converso viene precisato quali sono le voci retributive da considerare per calcolare il limite dei diritti di segreteria. Come è noto, l'art. 10, comma 2-bis, del DL. 90/2014 ha stabilito che *"Negli enti locali privi di dipendenti con la qualifica dirigenziale, e comunque a tutti i segretari comunali che non hanno la qualifica dirigenziale, una quota del provento annuale spettante al comune è attribuita al segretario comunale rogante, in misura non superiore ad un quinto dello stipendio in godimento"*. Per determinare l'importo massimo dei diritti di rogito che possono essere riconosciuti al segretario si devono considerare tutte le voci stipendiali ad esclusione della retribuzione di risultato (lett. e) e degli stessi diritti di segreteria (lett. f). In sostanza ci si pone in continuità con la previsione già contenuta nell'art. 37 del CCNL 16 maggio 2001, biennio economico 1998/1999 e dell'art. 105, comma 3, del CCNL 17/12/2020. Sulla base della nuova struttura della retribuzione devono essere considerati anche la reggenza e la supplenza (lett. h) e i compensi previsti da norme di legge (lett. i).

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

Gli incrementi dello stipendio tabellare

Sono previsti incrementi dello stipendio tabellare (art. 58) con decorrenza:

- 1° gennaio 2019 pari a euro 80,00 per le fasce A e B ed euro 64,00 per la C;
- 1° gennaio 2020 pari a euro 124,00 per le fasce A e B ed euro 99,00 per la C
- 1° gennaio 2021 pari a euro 135,00 per le fasce A e B ed euro 108,00 per la C.

Gli incrementi successivi assorbono quelli previsti nelle decorrenze precedenti. Tali incrementi sono comprensivi dell'indennità di vacanza contrattuale relativa al triennio 2019-2021 che cessa di essere corrisposta come voce autonoma.

L'Ivc 2019-2021

L'incremento stipendiale è comprensivo dell'indennità di vacanza contrattuale anticipata ai sensi dell'art. 47-bis, comma 2, del D.lgs. 165/2001. La Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di Bilancio 2019) al comma 440 dell'articolo 1, prevede che, nelle more della definizione dei contratti collettivi di lavoro e dei provvedimenti negoziali relativi al triennio 2019-2021, si dà luogo, in deroga alle procedure previste dai rispettivi ordinamenti, all'erogazione dell'anticipazione di cui all'articolo 47-bis, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché degli analoghi trattamenti disciplinati dai provvedimenti negoziali relativi al personale in regime di diritto pubblico, nella seguente misura mensile percentuale rispetto agli stipendi tabellari :

- dal 1° aprile al 30 giugno 2019: 0,42%;
- dal 1° luglio 2019: 0,7%.

(<https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE->

[I/attivita_istituzionali/monitoraggio/pubblico_impiego/indennit_di_vacanza_contrattuale/2019_2021/](https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/monitoraggio/pubblico_impiego/indennit_di_vacanza_contrattuale/2019_2021/))

La RGS ha precisato che l'importo dell'IVC in godimento dal 2010 doveva essere rideterminato all'atto dell'entrata in vigore del CCNL 2016-2018 sulla base del nuovo stipendio. Ne consegue che l'ivc relativa al triennio 2019-2021 deve essere calcolato sullo stipendio tabellare a regime del triennio precedente, che è quantificato nel modo seguente:

- euro 41.779,17 annui per dodici mensilità per le fasce A e B, corrispondenti a euro 3.481,60 mensili;
- euro 33.423,31 annui per dodici mensilità per la fascia C, corrispondenti a euro 2.785,28 mensili;

L'Ivc relativa al triennio 2019-2021 dovrà essere scomputata dai richiamati aumenti contrattuali ed è determinata nel modo seguente:

a) per le fasce A e B:

- da aprile a giugno 2019: euro 14,62 mensili (41.779,17: 12 x 0,42%);
- da luglio 2019: euro 24,37 mensili (41.779,17: 12 x 0,7%);

b) per la fascia C:

- da aprile a giugno 2019: euro 11,70 mensili (33.423,31: 12 x 0,42%);
- da luglio 2019: euro 19,50 mensili (33.423,31: 12 x 0,7%).

L'Ivc 2022-2024

A seguito della sottoscrizione del CCNL 2019-2021 dovrà essere attribuito anche l'arretrato di IVC ricalcolata sulla base degli aumenti stipendiali previsti nel contratto.

La Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di Bilancio 2022) al comma 609 dell'articolo 1, prevede che, nelle more della definizione dei contratti collettivi nazionali di lavoro e dei provvedimenti negoziali relativi al personale in regime di diritto pubblico per il triennio 2022-2024, si dà luogo, 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 seguente misura mensile percentuale rispetto agli stipendi tabellari:

- dal 1° aprile al 30 giugno 2022: 0,30%;

- dal 1° luglio 2022: 0,50%;

([https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-](https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/monitoraggio/pubblico_impiego/indennit_di_vacanza_contratt_uale/)

[I/attivita_istituzionali/monitoraggio/pubblico_impiego/indennit_di_vacanza_contratt_uale/](https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/monitoraggio/pubblico_impiego/indennit_di_vacanza_contratt_uale/))

Sempre la RGS aveva specificato che l'importo dell'IVC 2022 era stato calcolato provvisoriamente sulla base dello stipendio previsto dai vigenti CCNL di riferimento e che tale importo si doveva aggiungere a quello relativo all'IVC in godimento dal 2019 e rideterminato all'atto dell'entrata in vigore del CCNL 2019-2021 sulla base del nuovo stipendio.

L'Ivc relativa al triennio 2022-2024 dovrà essere maggiorata, sulla base degli aumenti dello stipendio tabellare, nel modo seguente:

a) per le fasce A e B:

- da aprile a giugno 2022: euro 0,41 mensili ($135,00 \times 0,3\%$);

- da luglio 2022: euro 0,68 ($135,00 \times 0,5\%$).

b) per la fascia C:

- da aprile a giugno 2019: euro 0,32 mensili ($108,00 \times 0,3\%$);

- da luglio 2019: euro 0,54 mensili ($108,00 \times 0,5\%$).

Dal mese di agosto 2024 (data di applicazione del CCNL 16/07/2024) l'importo dell'IVC per il triennio 2022-2024 sarà pari ad euro 18,08 ($47.015,77 : 13 \times 0,5\%$) per le fasce A e B e ad euro 14,47 ($37.612,59 : 13 \times 0,5\%$)

L'una tantum 2023

La Legge 29 dicembre 2022, n. 197 (Legge di Bilancio 2023) all'articolo 1, comma 330, prevede che "per l'anno 2023, 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 di cui all'articolo 1, comma 609, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, sono incrementati di 1.000 milioni di euro da destinare all'erogazione, nel solo anno 2023, di un emolumento accessorio una tantum, da corrispondere per tredici mensilità, da determinarsi nella misura dell'1,5 per cento dello stipendio con effetti ai soli fini del trattamento di quiescenza"

([https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-](https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/monitoraggio/pubblico_impiego/emolumento_accessorio_una_tantum/)

[I/attivita_istituzionali/monitoraggio/pubblico_impiego/emolumento_accessorio_una_tantum/](https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/monitoraggio/pubblico_impiego/emolumento_accessorio_una_tantum/)).

Atteso che la norma prevede il pagamento di un una tantum calcolato sullo "stipendio" anche questo trattamento economico dovrebbe essere congruato a seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL 16/07/2024.

L'importo è quantificato in euro 2,04 mensili ($135,00 \times 1,5\%$) che corrisponde a euro 26,52 annuali per le fasce A e B e ad euro 1,63 mensili ($108,00 \times 1,5\%$) che corrisponde a euro 21,19 annuali per la fascia C.

L'anticipo del CCNL 2022-2024 relativo all'anno 2024

L'art. 3 del D.L. 145/2023 aveva previsto la possibilità, per gli enti locali, di riconoscere nelle buste paga del mese di dicembre ai propri dipendenti a tempo indeterminato un anticipo del CCNL relativo al triennio 2022-2024 corrispondente a 6,7 volte l'IVC.

La Legge di Bilancio 2024 (art. 1, commi 27, 28 e 29, della L. 213/2023) ha disposto l'obbligo di pagare l'anticipo anche agli enti locali estendendolo anche ai tempi determinati. L'anticipo spettante nel 2024 dovrà essere scomputato da quanto eventualmente erogato nel mese di dicembre 2023.

L'arretrato per il periodo da gennaio a luglio 2024 sarà pari a euro 0,68 ($135,00 \times 0,5\%$) per 6,7 (4,56 mensili) per 7 mesi, ovvero euro 31,89 per le fasce A e B; per la fascia C il calcolo si riduce a euro 0,54 ($108,00 \times 0,5\%$) per 6,7 (3,62 mensili) per 7 mesi, ovvero euro 25,34.

Dal mese di agosto 2024 (data di applicazione del CCNL 16/07/2024) l'importo dell'IVC per il triennio 2022-2024 sarà pari, per le fasce A e B, ad euro 18,08 ($47.015,77 : 13 \times 0,5\%$) $\times 6,7$, che corrisponde a euro 121,14 mensili, dal quale scomputare l'eventuale anticipo erogato a dicembre 2023.

Per la fascia C l'IVC è quantificata in euro 14,47 ($37.612,59 : 13 \times 0,5\%$) $\times 6,7$, che corrisponde a euro 96,93 mensili, dal quale scomputare l'eventuale anticipo erogato a dicembre 2023.

Si riportano alcune tabelle di sintesi.

SEGRETARIA FASCIA A

anno	incremento mensile (A)	tabellare ccnl su cui calcolare ivc (B)	recupero ivc 2018- 2021 (C=B x TIP)	conguaglio ivc 2022- 2024 (D=A x TIP)	conguaglio una tantum 2023	conguaglio anticipo CCNL anno 2024 (6,7 x ivc)	Posizione A1 incarichi metropolita ni	Posizione A2 enti > 250.000 capoluoghi di provincia provincie	Posizione A3 enti fino a 250.000
2019 fino a marzo	80,00	3.481,60							
2019 da aprile a giugno	80,00	3.481,60	- 14,62						
2019 da luglio	80,00	3.481,60	- 24,37						
2020	124,00	3.481,60	- 24,37						
2021	135,00	3.481,60	- 24,37				158,00	130,00	86,00
2022 fino a marzo	135,00	3.481,60	- 24,37				158,00	130,00	86,00
2022 da aprile a giugno	135,00	3.481,60	- 24,37	0,41			158,00	130,00	86,00
2022 da luglio	135,00	3.481,60	- 24,37	0,68			158,00	130,00	86,00
2023	135,00	3.481,60	- 24,37	0,68	2,04		158,00	130,00	86,00
2024	135,00	3.481,60	- 24,37	0,68		4,56	158,00	130,00	86,00

SEGRETERIA FASCIA B

anno	incremento mensile (A)	tabellare ccnl su cui calcolare ivc (B)	recupero ivc 2018-2021 (C=B x TIP)	conguaglio ivc 2022-2024 (D=A x TIP)	conguaglio una tantum 2023	conguaglio anticipo CCNL anno 2024 (6,7 x ivc)	Posizione B1 enti sopra i 10.000 fino a 65.000	Posizione B2 enti sopra i 3.000 fino a 10.000
2019 fino a marzo	80,00	3.481,60						
2019 da aprile a giugno	80,00	3.481,60	- 14,62					
2019 da luglio	80,00	3.481,60	- 24,37					
2020	124,00	3.481,60	- 24,37					
2021	135,00	3.481,60	- 24,37				62,00	32,00
2022 fino a marzo	135,00	3.481,60	- 24,37				62,00	32,00
2022 da aprile a giugno	135,00	3.481,60	- 24,37	0,41			62,00	32,00
2022 da luglio	135,00	3.481,60	- 24,37	0,68			62,00	32,00
2023	135,00	3.481,60	- 24,37	0,68	2,04		62,00	32,00
2024	135,00	3.481,60	- 24,37	0,68		4,56	62,00	32,00

SEGRETERIA FASCIA C

anno	incremento mensile (A)	tabellare ccnl su cui calcolare ivc (B)	recupero ivc 2018-2021 (C=B x TIP)	conguaglio ivc 2022-2024 (D=A x TIP)	conguaglio una tantum 2023	conguaglio anticipo CCNL anno 2024 (6,7 x ivc)	Posizione C1 enti 3.000
2019 fino a marzo	64,00	2.785,28					
2019 da aprile a giugno	64,00	2.785,28	- 11,70				
2019 da luglio	64,00	2.785,28	- 19,50				
2020	99,00	2.785,28	- 19,50				
2021	108,00	2.785,28	- 19,50				30,00
2022 fino a marzo	108,00	2.785,28	- 19,50				30,00
2022 da aprile a giugno	108,00	2.785,28	- 19,50	0,32			30,00
2022 da luglio	108,00	2.785,28	- 19,50	0,54			30,00
2023	108,00	2.785,28	- 19,50	0,54	1,63		30,00
2024	108,00	2.785,28	- 19,50	0,54		3,62	30,00

AUMENTI TABELLARI¹

Descrizione	CCNL	Periodo	Fascia	Dal	Al	importo annuo (per 13 mensilità)	importo mensile	Incremento mensile
Stipendio tabellare	17/12/2020	2016-2018	A-B	2016	2016	43.582,60	3.352,51	20,90
			C			34.865,82	2.681,99	16,70
Stipendio tabellare	17/12/2020	2016-2018	A-B	2017	2017	44.136,40	3.395,11	63,50
			C			35.309,12	2.716,09	50,80
Stipendio tabellare	17/12/2020	2016-2018	A-B	2018	2018	44.935,90	3.456,61	125,00
			C			35.948,72	2.765,29	100,00
Stipendio tabellare			A-B	dal 2021 (1)		45.260,77	3.481,60	24,99
			C			36.208,59	2.785,28	19,99
Stipendio tabellare	16/07/2024	2019-2021	A-B	2019	2019	46.300,77	3.561,60	80,00
			C			37.040,59	2.849,28	64,00
Stipendio tabellare	16/07/2024	2019-2021	A-B	2020	2020	46.872,77	3.605,60	124,00
			C			37.495,59	2.884,28	99,00
Stipendio tabellare	16/07/2024	2019-2021	A-B	2021		47.015,77	3.616,60	135,00
			C			37.612,59	2.893,28	108,00

Gli incrementi della retribuzione di posizione

Tali incrementi sono previsti dall'art. 58 del CCNL 16/07/2024 con decorrenza 1° gennaio 2021 e portano la retribuzione di posizione ad un valore massimo annuo, già comprensivo della tredicesima mensilità, di euro 43.054,00 per i segretari di fascia A con incarichi in enti metropolitani per arrivare al valore minimo di euro 8.140,00 per i segretari di fascia C con incarichi in enti fino a 3.000 abitanti.

Si riporta di seguito una tabella con il calcolo degli arretrati spettante al segretario a titolo di retribuzione di posizione con decorrenza dall'anno 2021

Retribuzione di posizione	CCNL 2016-2018 art. 107 dal 2018		CCNL 2019-2021 art. 58 dal 2021		Arretrati	
	annuale x13	mensile	annuale x13	mensile	annuale x13	mensile
Fascia A						
1) enti metropolitani	41.000,00	3.153,85	43.054,00	3.311,85	2.054,00	158,00
2) enti oltre 250.000 abitanti, capoluoghi di provincia, province	33.900,00	2.607,69	35.590,00	2.737,69	1.690,00	130,00
3) enti fino a 250.000 abitanti	22.400,00	1.723,08	23.518,00	1.809,08	1.118,00	86,00
Fascia B						
1) enti superiori a 10.000 abitanti e fino a 65.000 abitanti	16.000,00	1.230,77	16.806,00	1.292,77	806,00	62,00
2) enti superiori a 3.000 abitanti e fino a 10.000 abitanti	8.230,00	633,08	8.646,00	665,08	416,00	32,00
Fascia C						
1) enti fino a 3.000 abitanti	7.750,00	596,15	8.140,00	626,15	390,00	30,00

¹ Con decorrenza da gennaio 2021, mese successivo alla data di sottoscrizione del CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale in godimento e riconosciuta da luglio 2010 cessa di essere corrisposta come voce retribuita distinta e viene conglobata nello stipendio tabellare.

Come si vedrà in seguito, al più tardi, dal 1° gennaio 2025 (primo giorno del sesto mese successivo alla sottoscrizione del CCNL) entrerà in vigore una nuova disciplina della retribuzione di posizione prevista dall'art. 60 del CCNL 16/07/2024.

La maggiorazione della retribuzione di posizione

Per quanto riguarda la maggiorazione della retribuzione di posizione, prevista dall'art. 41, comma 4, del CCNL 16/05/2001, continua ad applicarsi l'art. 107, comma 4, del CCNL 2016-2018 il quale prevede che:

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

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

Fascia	Descrizione	Art. 3, c. 2, CCNL 16/05/2001 biennio 2000-2001 x 13
A	1) enti metropolitani	42.865,92
A	2) enti con popolazione oltre i 250.000 abitanti, comuni capoluogo di provincia e amministrazioni provinciali	36.151,98
A	3) enti con popolazione compresa fra 65.001 e 250.000 abitanti	24.789,93
B	4) enti con popolazione compresa fra i 10.001 e i 65.000 abitanti	18.592,45
B	5) enti con popolazione compresa fra i 3.001 e i 10.000 abitanti	10.845,59
C	Enti con popolazione fino a 3.000 abitanti	9.296,22

A nulla rileva che la retribuzione di posizione dei segretari di fascia A1 risulti, dal 2021, superiore a quella prevista nel CCNL 16/05/2021.

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

L'Agenzia dei Segretari, parere 4009 del 24/01/2011, ha delineato “la procedura per calcolare la maggiorazione di posizione nelle sedi di segreteria convenzionata (...):

- 1) si prende a base di calcolo la retribuzione di posizione spettante per la classe di segreteria convenzionata;
- 2) questa si maggiora del 25%;
- 3) sul totale dei due importi (retribuzione di posizione + il 25% della stessa) si calcola l'aliquota percentuale di maggiorazione riconosciuta al segretario.”

Non è chiaro se questa impostazione possa ancora considerarsi applicabile alla luce dell'orientamento Aran AFL4.

Il galleggiamento della retribuzione di posizione

Ai fini del galleggiamento continua ad applicarsi l'art. 107, comma 2, del CCNL 2016-2018, il quale dispone che il raffronto si effettui fra la retribuzione di posizione del dirigente o del titolare di posizione organizzativa, negli enti privi di dirigenza, più elevata presente nell'ente e la retribuzione di posizione "complessiva ed effettiva" del segretario.

In relazione alla "retribuzione complessiva" il riferimento comprende la maggiorazione della retribuzione di posizione, così come stabilito dall'art. 4, comma 26, della Legge 183/2011, e la quota parte della retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate. In tal senso si esprimeva l'Agenzia dei Segretari con parere del 18/01/2011: "ai fini del galleggiamento, l'importo della retribuzione di posizione del segretario deve essere prima aumentato del 25%, in quanto titolare di convenzione, e solo successivamente, una volta compiuta tale operazione, sarà possibile applicare il meccanismo del galleggiamento qualora l'importo scaturente sia inferiore alla retribuzione di posizione percepita dal dirigente, ovvero dal funzionario incaricato della più elevata posizione organizzativa, presente all'interno dell'ente.

Con riferimento alla "retribuzione effettiva" si ritiene che il CCNL voglia far riferimento a quanto effettivamente corrisposto al segretario nel periodo. In altre parole, verrebbe superata la previsione contenuta nell'art. 3, comma 7, del CCNL 01/03/2011, relativo al biennio 2008/2009, secondo la quale, ai fini del galleggiamento, continuavano ad essere utilizzati gli importi della retribuzione di posizione previsti con decorrenza 31/12/2009 dallo stesso CCNL. Disposizione mantenuta per la maggiorazione, ma superata per il galleggiamento.

Per il calcolo degli arretrati sul galleggiamento ordinariamente non si presentano particolari problemi. Dal punto di vista operativo si suggerisce di procedere nel modo seguente:

- quantificazione dell'arretrato della retribuzione di posizione (per un segretario B1 pari a 62 euro mensili);
- recupero del galleggiamento nel limite dell'arretrato della retribuzione di posizione. Ad esempio, per il segretario B1, se il galleggiamento era superiore a 62 euro, gli arretrati di posizione si azzerano; se il galleggiamento era pari a 50 euro l'arretrato di posizione sarà pari a 12 euro, ovvero la differenza tra 62 e 50 euro;
- se nell'ente sono presenti dei dirigenti si dovrà aumentare il galleggiamento in modo corrispondente all'incremento della posizione degli stessi ovvero 36 euro per il 2020 e 60 euro dal 2021 in poi.

Dopo l'applicazione del CCNL dovrà essere ricalcolato il galleggiamento mensile confrontando le retribuzioni di posizione comprensive degli incrementi contrattuali.

Il galleggiamento della retribuzione di posizione nel caso di segreteria convenzionata

Nel caso di segreteria convenzionata, come indicato nel paragrafo precedente, ai fini del galleggiamento è da considerare anche la quota parte di retribuzione di posizione

che confluisce nella retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate, e, quindi, il 25% della stessa retribuzione di posizione.

Ma il comma 3 dello stesso art. 107 del CCNL 2016-2018 pone un vincolo massimo: se il 25% della retribuzione di posizione supera i 3.008,00 euro annui per i segretari di fascia A e di fascia B e i 1.964,00 euro annui per i segretari di fascia C, si devono considerare tali importi in luogo del predetto 25%.

Si riporta uno schema sul calcolo del galleggiamento fino all'anno 2021.

Galleggiamento in caso di sedi convenzionate per l'anno 2021	CCNL 2019-2021 art. 58 dal 2021 posizione annuale x13 A	posizione per il calcolo della maggiorazione	maggiorazione (esempio 50%) B	sedi convenzionate (1) C=(A+B) x 25%	Totale posizione segretario per il galleggiamento D=A+B+C	posizione dirigente o EQ più elevata	Galleggiamento
Fascia A							
1) enti metropolitani	43.054,00	42.865,92	21.432,96	3.008,00	67.494,96	85.000,00	17.505,04
2) enti oltre 250.000 abitanti, capoluoghi di provincia, province	35.590,00	36.151,98	18.075,99	3.008,00	56.673,99	70.000,00	13.326,01
3) enti fino a 250.000 abitanti	23.518,00	24.789,93	12.394,97	3.008,00	38.920,97	45.000,00	6.079,03
Fascia B							
1) enti superiori a 10.000 abitanti e fino a 65.000 abitanti	16.806,00	18.592,45	9.296,23	3.008,00	29.110,23	35.000,00	5.889,77
2) enti superiori a 3.000 abitanti e fino a 10.000 abitanti	8.646,00	10.845,59	5.422,80	3.008,00	17.076,80	18.000,00	923,20
Fascia C							
1) enti fino a 3.000 abitanti	8.140,00	9.296,22	4.648,11	1.964,00	14.752,11	18.000,00	3.247,89

(1) si considera il 25% della retribuzione di posizione nel limite massimo di 3.008 per le fasce A e B e di 1.964 per la fascia C

L'art. 60, comma 8, del CCNL 16/07/2024 introduce una disposizione che appare quantomeno criptica: "8. È disapplicato l'art. 107, comma 3 del CCNL 17/12/2020. Gli effetti della presente disapplicazione - ai quali non si applica quanto previsto dall'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017 - decorrono dal 31/12/2021."

Sebbene la norma contrattuale sia inserito nell'ambito della nuova disciplina della retribuzione di posizione, per la quale è prevista l'applicazione, al più tardi, dal 2025, la lettera della disposizione sembra sufficientemente chiara: decorre dal 31/12/2021 e quindi dal 2022. Da tale data, ai fini del calcolo del galleggiamento in caso di sedi convenzionate, il 25% della retribuzione di posizione deve essere considerato integralmente in quanto non si applica più il massimale di 3.008,00 per le fasce A e B e di 1.964,00 per la C.

Si riporta lo stesso schema utilizza nell'esempio precedente aggiornato alla nuova disposizione contrattuale valevole per il periodo che va dal 1° gennaio 2022 e termina, al massimo, il 31 dicembre 2024 (data oltre la quale dovrà essere applicato il nuovo ordinamento).

Galleggiamento in caso di sedi convenzionate dal 2022	CCNL 2019-2021 art. 58 dal 2021 posizione annuale x13 A	posizione per il calcolo della maggiorazione	maggiorazione (esempio 50%) B	sedi convenzionate (1) C=(A+B) x 25%	Totale posizione segretario per il galleggiamento D=A+B+C	posizione dirigente o EQ più elevata	Galleggiamento
Fascia A							
1) enti metropolitani	43.054,00	42.865,92	21.432,96	16.121,74	80.608,70	85.000,00	4.391,30
2) enti oltre 250.000 abitanti, capoluoghi di provincia, province	35.590,00	36.151,98	18.075,99	13.416,50	67.082,49	70.000,00	2.917,51
3) enti fino a 250.000 abitanti	23.518,00	24.789,93	12.394,97	8.978,24	44.891,21	45.000,00	108,79
Fascia B							
1) enti superiori a 10.000 abitanti e fino a 65.000 abitanti	16.806,00	18.592,45	9.296,23	6.525,56	32.627,79	35.000,00	2.372,21
2) enti superiori a 3.000 abitanti e fino a 10.000 abitanti	8.646,00	10.845,59	5.422,80	3.517,20	17.586,00	18.000,00	414,00
Fascia C							
1) enti fino a 3.000 abitanti	8.140,00	9.296,22	4.648,11	3.197,03	15.985,14	18.000,00	2.014,86

(1) NON si considera il 25% della retribuzione di posizione nel limite massimo di 3.008 per le fasce A e B e di 1.964 per la fascia C

Risulta evidente che, nella maggior parte dei casi, l'importo del galleggiamento subisce una significativa riduzione atteso che il 25% della posizione si considera integralmente e non più nel limite del massimale prevista dal precedente contratto. Tuttavia, il CCNL esclude espressamente che questo minor trattamento economico possa avere dei benefici ai fini del calcolo del limite al trattamento accessorio. In altri termini, preclude la possibilità di "far cambiare nome" a questa differenza mantenendo inalterato il compenso complessivo.

Riprendendo gli importi dell'esempio sopra analizzato, si ha:

Galleggiamento in caso di sedi convenzionate dal 2022 fino all'applicazione del nuovo ordinamento risparmio che non crea economie sul limite al trattamento accessorio previsto dall'art. 23, c. 2, del D.Lgs. 75/2017 (art. 60, c. 8, CCNL 16/07/2024)	Galleggiamento fino al 2021	Galleggiamento fino dal 2022	Risparmio che non genera economie sul trattamento accessorio
Fascia A			
1) enti metropolitani	17.505,04	4.391,30	13.113,74
2) enti oltre 250.000 abitanti, capoluoghi di provincia, province	13.326,01	2.917,51	10.408,50
3) enti fino a 250.000 abitanti	6.079,03	108,79	5.970,24
Fascia B			
1) enti superiori a 10.000 abitanti e fino a 65.000 abitanti	5.889,77	2.372,21	3.517,56
2) enti superiori a 3.000 abitanti e fino a 10.000 abitanti	923,20	414,00	509,20
Fascia C			
1) enti fino a 3.000 abitanti	3.247,89	2.014,86	1.233,03

Atteso che la "clausola di salvaguardia" prevista dall'art. 107, comma 3, del CCNL 2016-2018 è disapplicata dal 31/12/2021 ci si chiede se si debba eventualmente recuperare quanto erogato in eccesso da gennaio 2022 a luglio 2024. Potrebbe essere opportuno attendere un chiarimento Aran.

Anche in questo caso, non è chiaro se questa impostazione possa ancora considerarsi applicabile alla luce dell'orientamento Aran AFL4.

Oggi i calcoli devono essere rivisti alla luce della regolamentazione contenuta nell'art. 60 del CCNL 16/07/2024, che ha riscritto la disciplina della retribuzione di posizione.

La retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate

La retribuzione aggiuntiva per le sedi convenzionate è pari al 25% delle seguenti voci retributive (art. 37, comma 1, lett. da a) ad e) del CCNL 16/05/2001 come sostituito dall'art. 105 del CCNL 2016-2018):

- trattamento stipendiale (compresa IIS conglobata);
- retribuzione individuale di anzianità;
- retribuzione di posizione;
- maturato economico.

Viene inoltre riconosciuto, per l'accesso alle diverse sedi, il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute e documentabili.

L'art. 16-ter, comma 11, del D.L. 162/2019 ha chiarito che la classe di segreteria delle convenzioni previste dall'articolo 98, comma 3, del TUEL, è determinata dalla somma degli abitanti di tutti i comuni convenzionati.

La disposizione è confermata dall'art. 111, comma 1, lett. b), quinta alinea, del CCNL 17/12/2020.

L'Aran, con l'orientamento AFL4, ha chiarito che la retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate deve essere riconosciuta come voce stipendiale autonoma ed unitaria, senza distinguere le voci che la compongono. Inoltre, le sedi convenzionate devono essere calcolate, oltre che sulla retribuzione di posizione, anche sulla maggiorazione della retribuzione di posizione (art. 41, comma 4, CCNL 16/05/2001 confermato dall'art. 111, comma 1, lett. b), prima alinea, del CCNL 17/12/2020) in quanto, ove attribuita, non costituisce una voce distinta dalla retribuzione di posizione stessa. In modo analogo, deve essere considerato anche il galleggiamento. Solo dopo aver determinato la retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate la stessa dovrà essere decurtata dell'importo riconosciuto a titolo di galleggiamento.

Questa sembra essere il percorso che viene delineato dalla normativa e dalle interpretazioni istituzionali e che viene sostenuto dalle organizzazioni sindacali. A nostro avviso, lo stesso lascia perplessi in quanto il maggior valore della retribuzione di posizione dovuto alla presenza di segreteria convenzionata viene considerato due volte, una prima, in riduzione, nel calcolo del galleggiamento e una seconda, sempre in riduzione, nel momento della determinazione della retribuzioni per sedi convenzionate.

La retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate deve essere determinata nel modo seguente (si riprende il precedente esempio sul galleggiamento).

Fino al 2021

Retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate fino al 2021 Fasce A 3) incarichi fino a 250.000 abitanti	retribuzione di riferimento	Annuo	Mensile
Stipendio tabellare		47.015,77	3.616,60
Retribuzione di posizione		23.518,00	1.809,08
Maggiorazione retribuzione di posizione (50%)	24.789,93	12.394,97	953,46
Galleggiamento		6.079,03	467,62
RIA		-	-
Maturato economico		-	-
Totale voci ai fini della retribuzione per sedi convenzionate		89.007,77	6.846,76
Retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate		22.251,94	1.711,69
Decurtazione del galleggiamento in godimento nei limiti dell'art. 107, comma 3, del CCNL 2016-2018		3.008,00	231,38
Retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate finale		19.243,94	1.480,31

Dal 2022

Retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate dal 2022 Fasce A 3) incarichi fino a 250.000 abitanti	retribuzione di riferimento	Annuo	Mensile
Stipendio tabellare		47.015,77	3.616,60
Retribuzione di posizione		23.518,00	1.809,08
Maggiorazione retribuzione di posizione (50%)	24.789,93	12.394,97	953,46
Galleggiamento		108,79	8,37
RIA		-	-
Maturato economico		-	-
Totale voci ai fini della retribuzione per sedi convenzionate		83.037,53	6.387,51
Retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate		20.759,38	1.596,88
Decurtazione del galleggiamento in godimento		108,79	8,37
Retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate finale		20.650,59	1.588,51

Il calcolo degli arretrati sulla retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate risulta essere relativamente semplice:

- mensilmente deve essere quantificato l'importo dell'arretrato di stipendio tabellare e di retribuzione di posizione;
- sulla somma precedente si calcola il 25%.

La RGS con nota prot. 35819 del 15/04/2011 aveva chiarito che "l'indennità [di vacanza contrattuale] non va computata ai fini della determinazione delle tariffe orarie del compenso per lavoro straordinario, trattandosi di componente retributiva distinta ed autonoma rispetto allo stipendio tabellare e, come tale, non conglobabile nello stesso". Laddove l'IVC non è da considerare come voce autonoma, la retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate deve essere calcolata solamente sullo stipendio

tabellare (non anche l'IVC). In questo caso l'arretrato va quantificato considerando solo l'incremento stipendiale senza decurtarlo dell'IVC.

Arretrati retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate		Sedi convenzionate	
ANNO 2019 importi mensili		Tabellare	Posizione
Fascia A			
1) enti metropolitani	80,00	-	20,00
2) enti oltre 250.000 abitanti, capoluoghi di provincia, province	80,00	-	20,00
3) enti fino a 250.000 abitanti	80,00	-	20,00
Fascia B			
1) enti superiori a 10.000 abitanti e fino a 65.000 abitanti	80,00	-	20,00
2) enti superiori a 3.000 abitanti e fino a 10.000 abitanti	80,00	-	20,00
Fascia C			
1) enti fino a 3.000 abitanti	64,00	-	16,00

Arretrati retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate		Sedi convenzionate	
ANNO 2020 importi mensili		Tabellare	Posizione
Fascia A			
1) enti metropolitani	124,00	-	31,00
2) enti oltre 250.000 abitanti, capoluoghi di provincia, province	124,00	-	31,00
3) enti fino a 250.000 abitanti	124,00	-	31,00
Fascia B			
1) enti superiori a 10.000 abitanti e fino a 65.000 abitanti	124,00	-	31,00
2) enti superiori a 3.000 abitanti e fino a 10.000 abitanti	124,00	-	31,00
Fascia C			
1) enti fino a 3.000 abitanti	99,00	-	24,75

Arretrati retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate		Tabellare	Posizione	Sedi convenziona te
ANNO DAL 2021 importi mensili				
Fascia A				
1) enti metropolitani	135,00	158,00	73,25	
2) enti oltre 250.000 abitanti, capoluoghi di provincia, province	135,00	130,00	66,25	
3) enti fino a 250.000 abitanti	135,00	86,00	55,25	
Fascia B				
1) enti superiori a 10.000 abitanti e fino a 65.000 abitanti	135,00	62,00	49,25	
2) enti superiori a 3.000 abitanti e fino a 10.000 abitanti	135,00	32,00	41,75	
Fascia C				
1) enti fino a 3.000 abitanti	108,00	30,00	34,50	

Al contrario, se le sedi convenzionate hanno tenuto conto anche dell'IVC, l'amento del tabellare dovrà essere considerato al netto della stessa.

Dal 17/07/2024, giorno successivo alla sottoscrizione del contratto, la materia è regolamentata dall'art. 63 del CCNL 16/07/2024. Il nuovo quadro normativo dovrebbe risolvere molti dei dubbi interpretativi illustrati in questo paragrafo.

L'indennità di reggenza o supplenza a scavalco

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

Si ricorda che il contratto collettivo integrativo di livello nazionale – accordo n. 2 – del 22 dicembre 2003, nell'elencare le voci su cui calcolare l'indennità di scavalco, individua le lettere da a) ad e) dell'art. 37, comma 1, del CCNL 16 maggio 2001, come sostituito dall'art. 105 del CCNL 2016-2018, tralasciando, quindi, la tredicesima, che viene prevista al successivo comma 2. L'accordo prevede che, in via transitoria e nelle more degli accordi regionali, le percentuali applicate sono definite nella misura del 15% per le supplenze fino a 60 giorni e nella misura del 25% per le supplenze di durata superiore. Per il calcolo corretto si deve verificare quanto previsto dal contratto regionale.

Si propone il calcolo con le percentuali del 15 e del 25%.

Arretrati retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate			reggenza supplenza 15% giornaliera (A+B) x 15%/30	reggenza supplenza 25% giornaliera (A+B) x 25%/30
ANNO 2019	Tabellare A	Posizione B		
Fascia A				
1) enti metropolitani	80,00	-	0,40	0,67
2) enti oltre 250.000 abitanti, capoluoghi di provincia, province	80,00	-	0,40	0,67
3) enti fino a 250.000 abitanti	80,00	-	0,40	0,67
Fascia B				
1) enti superiori a 10.000 abitanti e fino a 65.000 abitanti	80,00	-	0,40	0,67
2) enti superiori a 3.000 abitanti e fino a 10.000 abitanti	80,00	-	0,40	0,67
Fascia C				
1) enti fino a 3.000 abitanti	64,00	-	0,32	0,53

Arretrati retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate			reggenza supplenza 15% giornaliera (A+B) x 15%/30	reggenza supplenza 25% giornaliera (A+B) x 25%/30
ANNO 2020	Tabellare A	Posizione B		
Fascia A				
1) enti metropolitani	124,00	-	0,62	1,03
2) enti olte 250.000 abitanti, capoluoghi di provincia, province	124,00	-	0,62	1,03
3) enti fino a 250.000 abitanti	124,00	-	0,62	1,03
Fascia B				
1) enti superiori a 10.000 abitanti e fino a 65.000 abitanti	124,00	-	0,62	1,03
2) enti superiori a 3.000 abitanti e fino a 10.000 abitanti	124,00	-	0,62	1,03
Fascia C				
1) enti fino a 3.000 abitanti	99,00	-	0,50	0,83

Arretrati retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate			reggenza supplenza 15% giornaliera (A+B) x 15%/30	reggenza supplenza 25% giornaliera (A+B) x 25%/30
DAL ANNO 2021	Tabellare A	Posizione B		
Fascia A				
1) enti metropolitani	135,00	158,00	1,47	2,44
2) enti oltre 250.000 abitanti, capoluoghi di provincia, province	135,00	130,00	1,33	2,21
3) enti fino a 250.000 abitanti	135,00	86,00	1,11	1,84
Fascia B				
1) enti superiori a 10.000 abitanti e fino a 65.000 abitanti	135,00	62,00	0,99	1,64
2) enti superiori a 3.000 abitanti e fino a 10.000 abitanti	135,00	32,00	0,84	1,39
Fascia C				
1) enti fino a 3.000 abitanti	108,00	30,00	0,69	1,15

Dal 17/07/2024, giorno successivo alla sottoscrizione del contratto, la materia è regolamentata dall'art. 62 del CCNL 16/07/2024.

La nuova disciplina della retribuzione di posizione

Il contratto collettivo riscrive la disciplina della retribuzione di posizione dei segretari comunali prevedendo degli importi minimi e massimi in base alle classi demografiche. Viene introdotto un sistema completamente diverso per la quantificazione della retribuzione di posizione.

Retribuzione di posizione valori annui per 13 mensilità		da	a
Fascia A			
1) enti metropolitani		43.054,00	64.486,96
2) enti oltre 250.000 abitanti, capoluoghi di provincia, province		35.590,00	53.665,99
3) enti fino a 250.000 abitanti		23.518,00	35.912,97
Fascia B			
1) enti superiori a 10.000 abitanti e fino a 65.000 abitanti		16.806,00	26.102,22
2) enti superiori a 3.000 abitanti e fino a 10.000 abitanti		8.646,00	14.068,80
Fascia C			
1) enti fino a 3.000 abitanti		8.140,00	10.928,87

La pesatura della retribuzione di posizione dovrà avvenire previo confronto sulla base dei seguenti elementi:

- complessità e responsabilità;
- funzioni aggiuntive rispetto a quelle previste per legge (partecipazione a organismi e commissioni, responsabile prevenzione della corruzione e trasparenza);
- disagio rispetto al contesto ambientale, geografico e organizzativo, compresa la posizione della sede, la carenza di organico e le difficoltà socio-economiche.

Le maggiorazioni della retribuzione di posizione oltre il limite massimo

L'importo massimo della retribuzione di posizione può essere elevato del 15% nei seguenti casi:

- comuni capoluogo, province e città metropolitane in presenza di strutture complesse;
- per il segretario di un comune dell'Unione che svolge le funzioni anche presso la stessa Unione quando la somma della popolazione dei comuni aderenti corrisponda ad una fascia demografica superiore.

In ogni caso si devono valutare le relative capacità di bilancio e il rispetto del limite al trattamento accessorio (art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017).

Il galleggiamento

Viene confermato che la retribuzione di posizione del segretario non può essere inferiore a quella più elevata prevista per i dirigenti o per le Elevate Qualificazioni in assenza di dirigenti.

I segretari in disponibilità

Ai segretari in disponibilità viene attribuita la posizione minima.

Il principio si applica anche ai segretari in disponibilità, titolari di sedi convenzionate. Il CCNL prevede la stessa misura minima anche in caso di applicazione dell'art. 16-ter, comma 13, ultimo periodo DL 162/2019, il quale dispone che "per le convenzioni

stipulate sulla base dei nuovi criteri, ai segretari posti in disponibilità, titolari di sedi convenzionate, è corrisposto il trattamento economico in godimento presso l'ultima sede di servizio, previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria, con esclusione della retribuzione di posizione, che è riconosciuta nella misura pari a quella stabilita per il comune capofila.”

In modo analogo si applica la misura minima ai segretari in disponibilità per i quali l'art. 43, comma 2, CCNL 16/05/2001 stabilisce che “in caso di nomina presso un ente di fascia immediatamente inferiore a quella di iscrizione, il segretario collocato in disponibilità conserva il trattamento economico in godimento previsto dal comma 1. I relativi oneri sono a carico dell'ente di nomina ad eccezione di quelli relativi alla retribuzione di posizione che rimangono a carico dall'Agenzia per la quota corrispondente alla differenza tra quella in godimento e quella prevista per la fascia di appartenenza dell'ente”.

La decorrenza e abrogazioni

La nuova disciplina può essere applicata fin da subito (ovvero dal giorno successivo alla data di sottoscrizione del CCNL).

In ogni caso è previsto un periodo di moratoria che termina a fine 2024 (1° giorno del 6° mese successivo al 16/07/2024, data di firma del CCNL).

Oltre tale termine le seguenti disposizioni sono disapplicate:

- art. 41, c. 4, CCNL 16/05/2001 – maggiorazione della retribuzione di posizione;
- art. 41, c. 5, CCNL 16/05/2001 – galleggiamento;
- art. 107, c. 4 del CCNL 17/12/2020 – la maggiorazione della retribuzione di posizione si calcola sull'importo previsto dall'art. 3, comma 2, del CCNL 16/05/2001;
- art. 1 del CCNI 22/12/2003 – maggiorazione della retribuzione di posizione;
- art. 2 del CCNI 22/12/2003 – maggiorazione della retribuzione di posizione negli enti fino a 3.000 abitanti;
- allegato A) CCNI 22/12/2003 – condizioni soggettive e oggettive per la quantificazione della maggiorazione della retribuzione di posizione;
- art. 1 del CCNI 13/01/2009 – disciplina della reggenza e supplenza a scavalco (sostituiva l'art. 3 del 2 CCNI 22/12/2003).

Di fatto il CCNI del 22/12/2003 e il CCNI 13/01/2009 sono stati completamente abrogati.

Il contratto non dispone cosa succede se entro il periodo di moratoria non viene data attuazione al nuovo sistema. Si potrebbe ipotizzare che dal 2025, decorso il periodo di moratoria, si attribuisca la posizione nell'importo minimo. Rimane da verificare se è possibile effettuare una pesatura con decorrenza retroattiva come spesso accade in altri contratti.

Al contrario, specifica che gli incarichi conferiti alla data di sottoscrizione del CCNL (quindi il 16/07/2024) continuano ad applicarsi fino a scadenza qualora la nuova retribuzione di posizione risulti inferiore.

Come indicato nello specifico paragrafo è disapplicato dal 31/12/2021 l'art. 107, comma 3, del CCNL 17/12/2020 in merito alle modalità di calcolo del galleggiamento in caso di sedi convenzionate.

Il limite al trattamento accessorio

Le ampie possibilità previste dal CCNL in merito alla retribuzione di posizione trovano un limite invalicabile nell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017 sul trattamento accessorio.

La nuova disciplina della retribuzione di risultato

La retribuzione di posizione, regolamentata dall'art. 61 del CCNL 16/07/2024, mantiene, seppure con alcune significative novità, una struttura di base che sostanzialmente ripercorre la precedente: la retribuzione di posizione massima è pari al 10% del monte salari erogato (compresi i diritti di segreteria – Aran Orientamento SEG18) a ciascun segretario nell'anno a cui si riferisce la valutazione ed è correlata alla performance individuale. I criteri sul sistema di misurazione e valutazione della performance sono oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali.

Viene introdotta la possibilità di incrementare fino al 15% la retribuzione di risultato al verificarsi di uno dei seguenti casi

- a) enti con dirigenza;
- b) attribuzione di incarichi di posizione apicale negli enti privi di dirigente (negli enti con dirigenza è stato introdotto l'istituto dell'interim);
- c) segretario dell'Unione di comuni;
- d) calamità naturali.

Non è chiaro come debba essere calcolato il comma 2-bis dell'art 61 del CCNL il quale prevede che “gli enti possono elevare fino al 15% il limite percentuale di cui al comma 2”, ovvero le somme destinate alla retribuzione di risultato nella percentuale del 10% del monte salari 2015. La locuzione potrebbe essere interpretata in due modi che portano a budget decisamente diversi:

- sul monte salari 2015 la percentuale può essere incrementata dal 10% al 15%;
- sul monte salari 2015 si applica la percentuale massima del 10% e su tale importo, che rappresenta l'ordinaria retribuzione di risultato, si calcola il 15%.

Per i soli enti metropolitani è stato introdotto una sorta di “galleggiamento sul risultato” in quanto il tetto massimo previsto dal CCNL può essere superato per garantire “un allineamento rispetto alle retribuzioni complessive di livello più elevato corrisposte alla dirigenza”.

La decorrenza e abrogazioni

Il vecchio art. 42 del CCNL 16/05/2001 viene abrogato dal 17/07/2024 atteso che il contratto non dispone una decorrenza diversa.

Sembrerebbe potersi concludere che già dal 2024 si possano applicare le nuove regole portando la retribuzione di risultato dal 10% al 15% al verificarsi delle condizioni previste dal contratto, nel limite delle capacità di bilancio e nel rispetto del limite al trattamento accessorio.

Il limite al trattamento accessorio

L'incremento della retribuzione di risultato può essere effettuato nel rispetto del limite al trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017 sul trattamento accessorio.

Anche per i segretari è possibile finanziare l'incremento della retribuzione di risultato con una somma pari allo 0,22% del monte salari 2018 dei segretari (art. 1, comma 604, L. 234/2021) che rimane esclusa dal limite al trattamento accessorio. Queste risorse non possono finanziare la retribuzione di posizione atteso che il CCNL le vincola alla retribuzione di risultato.

La nuova disciplina dell'indennità di reggenza e supplenza a scavalco

L'indennità di reggenza e supplenza a scavalco, riscritta dall'art. 62 del CCNL 16/07/2024, mantiene, seppure con alcune significative novità, una struttura di base che sostanzialmente ripercorre la precedente:

- l'incarico è attribuito in via prioritaria ai segretari in disponibilità;
- l'incarico ai titolari di sede deve essere motivato dal Ministero dell'Interno sentite le amministrazioni interessate;
- durata massima di 120 giorni per le reggenze e un anno per le supplenze;
- la reggenza può essere prorogata solo quando la procedura di pubblicizzazione sia risultata deserta;
- la base di calcolo è costituita dallo stipendio tabellare, dalla retribuzione di posizione ed eventualmente dalla RIA e dal maturato economico (non si considera l'IVC);
- per gli incarichi fino a 60 giorni la maggiorazione è pari al 15%. Con il nuovo contratto anche per gli incarichi fino a 60 giorni la percentuale può essere elevata al 25% in base alla capacità di bilancio e nel limite dei limiti di legge;
- per gli incarichi superiori a 60 giorni la maggiorazione è pari al 25%;
- sono fatte salve le percentuali più favorevoli definite in sede di contrattazione integrativa in base alle precedenti disposizioni. Non sembra più possibile modificare le percentuali in sede di contrattazione integrativa;
- per i soli segretari titolari di sede incaricati di reggenza o supplenza può essere riconosciuto il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute e documentate ma solo a condizione che lo svolgimento delle funzioni sia stato garantito in presenza poiché non era possibile garantirle da remoto. La liquidazione delle spese di viaggio dovrà motivare questa condizione non proprio agevole da dimostrare.

La decorrenza e abrogazioni

La norma risulta applicabile dal 17/07/2024 atteso che non sono specificate decorrenze diverse.

Il contratto disapplica l'art. 3 del CCNI 22/12/2003 come modificato dal CCNI 13/01/2009 che regolamentava l'indennità per supplenza e reggenza.

Il limite al trattamento accessorio

L'indennità di reggenza e supplenza a scavalco non rientra nel limite al trattamento accessorio.

La nuova disciplina della retribuzione aggiuntiva per convenzioni di segreteria

Anche la retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate, riscritta dall'art. 63 del CCNL 16/07/2024, mantiene una struttura sostanzialmente sovrapponibile alla precedente:

- la base di calcolo è costituita dallo stipendio tabellare, dalla retribuzione di posizione ed eventualmente dalla RIA e dal maturato economico (non si considera l'IVC);
- la percentuale da applicare alle retribuzioni di cui alla lettera precedente è pari al 25%;
- per l'accesso alle diverse sedi spetta il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute e documentate;
- la convenzione definisce il riparto degli oneri.

La decorrenza e abrogazioni

La norma risulta applicabile dal 17/07/2024 atteso che non sono specificate decorrenze diverse.

Il contratto disapplica le seguenti disposizioni:

- art. 45 del CCNL 16/05/2001 – biennio 1998-1999 che regolamentava l'istituto;
- art. 1 del CCNI 13/01/2009, il quale prevedeva che “nel caso di sede convenzionata la percentuale di maggiorazione è calcolata sulla retribuzione di posizione comprensiva del 25% di cui all'art. 45 del CCNL del 16/05/2001”. Il nuovo quadro normativo dovrebbe risolvere le numerose incertezze interpretative avute in passato in merito alla difficoltà di determinare la base per le segreterie convenzionate (comprensive o meno di maggiorazione e galleggiamento) grazie alla riscrittura delle regole sulla retribuzione di posizione che prevede un importo compreso tra un minimo e un massimo al quale va aggiunto eventualmente il galleggiamento.

Il limite al trattamento accessorio

La retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate non rientra nel limite al trattamento accessorio.

La nuova disciplina degli incarichi ad interim

Il contratto collettivo, art. 64, estende per la prima volta ai segretari la normativa sugli incarichi ad interim negli enti con dirigenza riconoscendo una retribuzione di risultato aggiuntiva pari ad una percentuale compresa tra il 15% e il 30% della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare. La percentuale dell'interim è quella definita nel contratto decentrato dei dirigenti ed è finanziata sul fondo della stessa dirigenza.

L'incarico deve essere formalmente affidato dall'ente secondo il proprio ordinamento.

La decorrenza

La norma risulta applicabile dal 17/07/2024 atteso che non sono specificate decorrenze diverse.

Il limite al trattamento accessorio

L'interim risulta finanziato sul fondo della dirigenza che rientra nel limite al trattamento accessorio.

Personale

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

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

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

Gli incrementi dello stipendio tabellare

L'articolo 37 del CCNL 16/07/2024 prevede l'incremento dello stipendio tabellare con tre decorrenze: 1° gennaio 2019 per euro 101,00 mensili, 1° gennaio 2020 per euro 120,00 mensili e 1° gennaio 2021 per euro 135,00 mensili. Gli aumenti successivi assorbono quelli precedenti.

Dal 2021 il nuovo tabellare annuo è pari a euro 47.015,77, comprensivo di tredicesima mensilità, che corrisponde a euro 3.616,60 mensili.

L'Ivc 2019-2021

L'incremento stipendiale è comprensivo dell'indennità di vacanza contrattuale anticipata ai sensi dell'art. 47-bis, comma 2, del D.lgs. 165/2001. La Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di Bilancio 2019) al comma 440 dell'articolo 1, prevede che, nelle more della definizione dei contratti collettivi di lavoro e dei provvedimenti negoziali relativi al triennio 2019-2021, si dà luogo, in deroga alle procedure previste dai rispettivi ordinamenti, all'erogazione dell'anticipazione di cui all'articolo 47-bis, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché degli analoghi trattamenti disciplinati dai provvedimenti negoziali relativi al personale in regime di diritto pubblico, nella seguente misura mensile percentuale rispetto agli stipendi tabellari :

- dal 1° aprile al 30 giugno 2019: 0,42%;
- dal 1° luglio 2019: 0,7%.

([https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-](https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/monitoraggio/pubblico_impiego/indennit_di_vacanza_contrattuale/2019_2021/)

[I/attivita_istituzionali/monitoraggio/pubblico_impiego/indennit_di_vacanza_contrattuale/2019_2021/](https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/monitoraggio/pubblico_impiego/indennit_di_vacanza_contrattuale/2019_2021/))

La RGS ha precisato che l'importo dell'IVC in godimento dal 2010 doveva essere rideterminato all'atto dell'entrata in vigore del CCNL 2016-2018 sulla base del nuovo stipendio. Ne consegue che l'ivc relativa al triennio 2019-2021 deve essere calcolata sullo stipendio tabellare a regime del triennio precedente, che è quantificato in euro 45.260,77 annui per tredici mensilità, corrispondenti a euro 3.481,60 mensili.

L'Ivc relativa al triennio 2019-2021 dovrà essere scomputata dai richiamati aumenti contrattuali ed è determinata nel modo seguente:

- da aprile a giugno 2019: euro 14,62 mensili ($45.260,77 : 13 \times 0,42\%$);
- da luglio 2019: euro 24,37 mensili ($45.260,77 : 13 \times 0,7\%$).

L'Ivc 2022-2024

A seguito della sottoscrizione del CCNL 2019-2021 dovrà essere attribuito anche l'arretrato di IVC ricalcolata sulla base degli aumenti stipendiali previsti nel contratto.

La Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di Bilancio 2022) al comma 609 dell'articolo 1, prevede che, nelle more della definizione dei contratti collettivi nazionali di lavoro e dei provvedimenti negoziali relativi al personale in regime di diritto pubblico per il triennio 2022-2024, si dà luogo, 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 seguente misura mensile percentuale rispetto agli stipendi tabellari:

- dal 1° aprile al 30 giugno 2022: 0,30%;
- dal 1° luglio 2022: 0,50%.

([https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-](https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/monitoraggio/pubblico_impiego/indennit_di_vacanza_contrattuale/)

[I/attivita_istituzionali/monitoraggio/pubblico_impiego/indennit_di_vacanza_contrattuale/](https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/monitoraggio/pubblico_impiego/indennit_di_vacanza_contrattuale/))

Sempre la RGS aveva specificato che l'importo dell'IVC 2022 era stato calcolato provvisoriamente sulla base dello stipendio previsto dai vigenti CCNL di riferimento e che tale importo si doveva aggiungere a quello relativo all'IVC in godimento dal 2019 e rideterminato all'atto dell'entrata in vigore del CCNL 2019-2021 sulla base del nuovo stipendio.

L'Ivc relativa al triennio 2022-2024 dovrà essere maggiorata, sulla base degli aumenti di stipendio tabellare, nel modo seguente:

- da aprile a giugno 2022: euro 0,41 mensili ($135,00 \times 0,3\%$);
- da luglio 2022: euro 0,68 ($135,00 \times 0,5\%$).

Dal mese di agosto 2024 (data di applicazione del CCNL 16/07/2024) l'importo dell'IVC per il triennio 2022-2024 sarà pari a 18,08 euro ($47.015,77 : 13 \times 0,5\%$).

L'una tantum 2023

La Legge 29 dicembre 2022, n. 197 (Legge di Bilancio 2023) all'articolo 1, comma 330, prevede che "per l'anno 2023, 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 di cui all'articolo 1, comma 609, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, sono incrementati di 1.000 milioni di euro da destinare all'erogazione, nel solo anno 2023, di un emolumento accessorio una tantum, da corrispondere per tredici mensilità, da determinarsi nella misura dell'1,5 per cento dello stipendio con effetti ai soli fini del trattamento di quiescenza"

(<https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE->

[I/attivita_istituzionali/monitoraggio/pubblico_impiego/emolumento_accessorio_una_tantum/](https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/monitoraggio/pubblico_impiego/emolumento_accessorio_una_tantum/)).

Atteso che la norma prevede il pagamento di un una tantum calcolato sullo "stipendio" anche questo trattamento economico dovrebbe essere conguagliato a seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL 16/07/2024.

L'importo è quantificato in euro 2,03 mensili (135,00 x 1,5%) che corrisponde a euro 26,52 annuali.

L'anticipo del CCNL 2022-2024 relativo all'anno 2024

L'art. 3 del D.L. 145/2023 aveva previsto la possibilità, per gli enti locali, di riconoscere nelle buste paga del mese di dicembre ai propri dipendenti a tempo indeterminato un anticipo del CCNL relativo al triennio 2022-2024 corrispondente a 6,7 volte l'IVC.

La Legge di Bilancio 2024 (art. 1, commi 27, 28 e 29, della L. 213/2023) ha disposto l'obbligo di pagare l'anticipo anche agli enti locali estendendolo anche ai tempi determinati. L'anticipo spettante nel 2024 dovrà essere scomputato da quanto eventualmente erogato nel mese di dicembre 2023.

L'arretrato per il periodo da gennaio a luglio 2024 sarà pari a euro 0,68 (135,00 x 0,5%) per 6,7 (4,56 mensili) per 7 mesi, ovvero euro 31,89.

Dal mese di agosto 2024 (data di applicazione del CCNL 16/07/2024) l'importo dell'IVC per il triennio 2022-2024 sarà pari 18,08 (47.015,77 : 13 x 0,5%) e quindi l'anticipo (6,7 volte) corrisponde a euro 121,14 mensili, dal quale scomputare l'eventuale anticipo erogato a dicembre 2023.

Si riportano alcune tabelle di sintesi.

anno	incremento mensile (A)	tabellare ccnl su cui calcolare ivc (B)	recupero ivc 2018-2021 (C=B x TIP)	conguaglio ivc 2022-2024 (D=A x TIP)	conguaglio una tantum 2023	conguaglio anticipo CCNL anno 2024 (6,7 x ivc)	Posizione
2019 fino a marzo	101,00	3.481,60					
2019 da aprile a giugno	101,00	3.481,60	- 14,62				
2019 da luglio	101,00	3.481,60	- 24,37				
2020	120,00	3.481,60	- 24,37				36,00
2021	135,00	3.481,60	- 24,37				60,00
2022 fino a marzo	135,00	3.481,60	- 24,37				60,00
2022 da aprile a giugno	135,00	3.481,60	- 24,37	0,41			60,00
2022 da luglio	135,00	3.481,60	- 24,37	0,68			60,00
2023	135,00	3.481,60	- 24,37	0,68	2,03		60,00
2024	135,00	3.481,60	- 24,37	0,68		4,56	60,00

anno	incremento annuale (A)	tabellare ccnl su cui calcolare ivc (B)	recupero ivc 2018- 2021 (C=B x TIP)	conguaglio ivc 2022- 2024 (D=A x TIP)	conguaglio una tantum 2023	conguaglio anticipo CCNL anno 2024 (6,7 x ivc)	Posizione
2019	1.313,00	45.260,77	-	214,45			
2020	1.560,00	45.260,77	-	316,81			468,00
2021	1.755,00	45.260,77	-	316,81			780,00
2022	1.755,00	45.260,77	-	316,81	5,99		780,00
2023	1.755,00	45.260,77	-	316,81	8,84	26,52	780,00
2024 fino a luglio	945,00	45.260,77	-	170,59	4,76	31,89	420,00

Di seguito si riportano gli stipendi tabellari previsti dagli ultimi CCNL²

Descrizione	CCNL	Periodo	Dal	Al	importo annuo (per 13 mensilità)	importo mensile	Incremento mensile
Stipendio tabellare	03/08/2010			2015	43.310,09	3.331,55	
Stipendio tabellare	17/12/2020	2016-2018	2016	2016	43.631,19	3.356,25	24,70
Stipendio tabellare	17/12/2020	2016-2018	2017	2017	44.283,79	3.406,45	74,90
Stipendio tabellare	17/12/2020	2016-2018	2018	2018	44.935,09	3.456,55	125,00
Stipendio tabellare			dal 2021 (2)		45.260,77	3.481,60	
Stipendio tabellare	16/07/2024	2019-2021	2019	2019	46.573,77	3.582,60	101,00
Stipendio tabellare	16/07/2024	2019-2021	2020	2020	46.820,77	3.601,60	120,00
Stipendio tabellare	16/07/2024	2019-2021	2021		47.015,77	3.616,60	135,00

² Con decorrenza da gennaio 2021, mese successivo alla data di sottoscrizione del CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale in godimento e riconosciuta da luglio 2010 cessa di essere corrisposta come voce retribuita distinta e viene conglobata nello stipendio tabellare. Ciò in aggiunta agli incrementi sopra descritti. Facendo riferimento alle tabelle elaborate dalla Ragioneria Generale dello Stato, l'importo dell'IVC riconosciuta con tale decorrenza ai dirigenti degli enti locali era pari ad euro 24,21 mensile. Il comma 3 del medesimo articolo 54 precisa che l'importo dello stipendio tabellare, a regime, dopo il conglobamento dell'indennità di vacanza contrattuale, è pari ad euro 45.260,77 annui per tredici mensilità. Ma se allo stipendio tabellare, determinato dal precedente CCNL sottoscritto il 03 agosto 2010 e pari ad euro 43.310,90 annui, tredicesima compresa, viene sommato l'incremento stabilito dal nuovo contratto collettivo, pari, come visto in precedenza, ad euro 1.625,00 annui per 13 mensilità e l'IVC, la quale, a livello annuo, sempre tredicesima compresa, è pari ad euro 314,73, si ottiene un totale di euro 45.250,63, che non coincide con lo stipendio tabellare a regime, fissato dal nuovo CCNL, come detto, in euro 45.260,77. Come si spiega tale differenza? Per trovare il motivo, è necessario evidenziare che l'indennità di vacanza contrattuale che ora viene conglobata è stata calcolata nell'aprile del 2010, quando non era ancora stato sottoscritto il CCNL del biennio 2008/2009. Lo stipendio tabellare di riferimento era rappresentato da quello fissato dal CCNL precedente, vale a dire quello riferito al biennio 2006/2007. Ora, se si procede alla rideterminazione dell'indennità di vacanza contrattuale, calcolando la stessa sullo stipendio tabellare del biennio 2008/2009, utilizzando il TIP allora determinato nell'1,50% e ricordando che l'IVC si calcola al 50% del TIP, vale a dire lo 0,75%, si otterrà la differenza sopra indicata. In sostanza, quindi, in sede di conglobamento è stata recuperato il differenziale dovuto alla motivazione sopra esposta.

Gli incrementi della retribuzione di posizione

Sempre l'art. 37, al comma 4, dispone l'incremento della retribuzione di posizione, che viene quantificato nel modo seguente:

- dal 01/01/2020 in 36 euro mensili per tredici mensilità;
- rideterminato dal 01/01/2021 in 60 euro mensili per tredici mensilità.

La decorrenza è stabilita nel 1° gennaio 2020 e, quindi, il calcolo degli arretrati risulta abbastanza semplice. Gli incrementi risultano fissi e non risentono dell'ammontare originario della retribuzione di posizione: l'aumento resta invariato, quindi, sia che tale retribuzione di posizione sia quantificata nell'importo minimo che in quello massimo. L'incremento della retribuzione di posizione deve tener conto della trattenuta per i primi 10 giorni di malattia (art. 71, c. 1, D.L. 112/2008).

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

Descrizione	CCNL	Periodo	Dal	Al	importo annuo (per 13 mensilità)	importo mensile	Incremento mensile	Incremento annuale
Retrib. di posizione	03/08/2010			2015	11.533,17	887,17		
Retrib. di posizione	17/12/2020	2016-2018	2016	2016	11.533,17	887,17		
Retrib. di posizione	17/12/2020	2016-2018	2017	2017	11.533,17	887,17		
Retrib. di posizione	17/12/2020	2016-2018	2018	2018	11.942,67	918,67		
Retrib. di posizione	16/07/2024	2019-2021	2019	2019	11.942,67	918,67		
Retrib. di posizione	16/07/2024	2019-2021	2020	2020	12.410,67	954,67	36,00	468,00
Retrib. di posizione	16/07/2024	2019-2021	2021		12.722,67	978,67	60,00	780,00

Descrizione	CCNL	Periodo	Dal	Al	importo annuo (per 13 mensilità)	importo mensile	Incremento mensile	Incremento annuale
Retrib. di posizione	03/08/2010			2015	45.102,87	3.469,45		
Retrib. di posizione	17/12/2020	2016-2018	2016	2016	45.102,87	3.469,45		
Retrib. di posizione	17/12/2020	2016-2018	2017	2017	45.102,87	3.469,45		
Retrib. di posizione	17/12/2020	2016-2018	2018	2018	45.512,37	3.500,95		
Retrib. di posizione	16/07/2024	2019-2021	2019	2019	45.512,37	3.500,95		
Retrib. di posizione	16/07/2024	2019-2021	2020	2020	45.980,37	3.536,95	36,00	468,00
Retrib. di posizione	16/07/2024	2019-2021	2021		46.292,37	3.560,95	60,00	780,00

L'aumento in questione, secondo il disposto del comma 4, si applica a tutte le posizioni dirigenziali coperte alla data del 31 dicembre 2018. Per le posizioni dirigenziali non coperte alla stessa data, il comma 5 dispone che gli enti possono (e non devono) adeguare il valore della relativa retribuzione di posizione, "tenendo conto" dell'incremento sopraddeito, nel limite delle risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. Considerando che i fondi degli anni precedenti dovrebbero essere stati chiusi, si dovrebbe trattare dell'incremento del relativo fondo disposto dall'art. 39. In generale, tutti gli incrementi della retribuzione di posizione devono trovare il loro finanziamento nell'aumento del relativo fondo.

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

La disciplina del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato riprende gli artt. 57 e 58 del CCNL 2016-2018 e li integra come previsto dall'art. 39 del CCNL 2019-2021.

La costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dal 2020

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

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

- a) un unico importo ottenuto sommando tutte le risorse "certe e stabili" destinati alla retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2020. In questo importo deve confluire tutta la parte stabile di fondo, che si è stratificata nel tempo per effetto del susseguirsi dei vari CCNL. Tale importo deve essere certificato dagli organi di controllo interno, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001. A tale somma si deve aggiungere l'incremento del fondo, pari all'1,53% del monte salari 2015, previsto dal CCNL 2016-2018, e la retribuzione individuale di anzianità in godimento al personale dirigente cessato nell'anno precedente, con riferimento all'importo per tredici mensilità;
- b) le risorse previste da specifiche disposizioni di legge. Il CCNL fa l'esempio delle sponsorizzazioni e degli altri casi previsti dall'art. 43 della Legge 449/1997 nonché l'art. 24, comma 3, del D.Lgs. 165/2001, vale a dire le somme corrisposte direttamente all'amministrazione da altri enti per incarichi conferiti da questi ultimi ai dirigenti della prima in ragione del loro ufficio. Volendo aggiungere altre fattispecie si può pensare ai compensi spettanti ai dirigenti appartenenti all'avvocatura dell'ente, per il recupero di entrate ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge 145/2018, per l'utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada, come si dirà in seguito;
- c) la retribuzione individuale di anzianità in godimento al personale cessato. Tale voce va inserita nel fondo relativo all'anno successivo a quello in cui si verifica la cessazione nel suo importo per 13 mensilità con carattere di stabilità, che, quindi, si riporta anche negli anni successivi, e, contemporaneamente, nel limite dell'importo non corrisposto nell'anno della cessazione, comprensivo del rateo di tredicesima, con carattere di variabilità e, quindi, nel solo anno successivo a quello della cessazione. Anche in questo caso, la tecnica è del tutto simile a quella utilizzata per il fondo del personale non dirigente;
- d) le somme derivanti dall'applicazione del principio della onnicomprensività della retribuzione dei dirigenti di cui all'art. 60 dello stesso CCNL. In pratica trattasi dei compensi per incarichi affidati ai dirigenti per attività non connesse direttamente alla posizione dirigenziale. Questi vanno a finanziare il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e una quota deve essere garantita al dirigente che ha svolto l'attività;
- e) l'ultima lettera appare come l'incremento a discrezione dell'amministrazione, prima contenuto nell'art. 26, comma 3, del CCNL 23/12/1999, ma con meno vincoli. Dispone, infatti, il nuovo CCNL:

"risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di

cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.”

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

L'incremento del fondo

L'art. 39 si preoccupa di incrementare la disponibilità del fondo che viene quantificato nel modo seguente:

- 0,46% del monte salari 2018 della dirigenza a decorrere dal 01/01/2020;
- rideterminato nel 2,01% del monte salari 2018 della dirigenza a decorrere dal 01/01/2021.

Tale aumento si applica con decorrenza 1° gennaio 2020. Questo significa che è necessario rimettere mano ai fondi per la retribuzione di posizione e di risultato dal 2020 al 2023, andando a ricostituirli con il nuovo incremento. Ovviamente, poi, si deve riaprire anche il conto annuale di tali annualità per allinearli ai nuovi valori.

Specifica lo stesso articolo che l'incremento del fondo suddetto è destinato a finanziare l'aumento della retribuzione di posizione di cui all'art. 37, commi 4 e 5, vale a dire quella riconosciuta alle posizioni dirigenziali coperte alla data del 31/12/2018 (comma 4) nonché di quelle non coperte a tale data.

La parte che residua deve essere destinata alla retribuzione di risultato. Questo può aprire la strada a due possibili soluzioni: da una parte si può procedere a distribuire il residuale di ogni singolo anno, dal 2020 al 2023, con riferimento alla valutazione ottenuta da ogni dirigente nei predetti anni; dall'altra si può pensare di riportare tali risorse agli anni successivi, fino ad arrivare alla ripartizione con la prima distribuzione successiva al CCNL, vale a dire con la retribuzione di risultato riferita al 2023 o al 2024.

Dal 2022 è possibile incrementare il fondo, nella parte variabile di cui all'art. 57, c. 2, lett. e) del CCNL 17/12/2020, di un ulteriore 0,22% del monte salari 2018 in base alla propria capacità di bilancio (art. 1, c. 604, della L. 234/2021).

Sulla base delle ultime circolari sul conto annuale sembra consolidato che gli aumenti del fondo derivanti dai rinnovi del contratto siano esclusi dal tetto del salario accessorio, di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017 e dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019. Il contratto specifica che lo 0,22% del monte salari 2018 rimane escluso dal limite del trattamento accessorio.

Gli incarichi ad interim

L'articolo 40 del CCNL 16/07/2024, che sostituisce l'art. 58 del CCNL 2016-2018, si occupa degli incarichi ad interim, vale a dire l'ipotesi in cui la posizione dirigenziale

sia coperta da altra posizione dirigenziale in quanto priva di titolare. Un primo problema interpretativo riguarda come si deve intendere la locuzione “priva di titolare”. Dal tenore letterale della norma si dovrebbe intendere che il dirigente non sia stato nominato, escludendo, in altre parole, la sostituzione del dirigente assente per malattia, aspettativa o altra motivazione prevista dall’ordinamento.

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

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

Il nuovo contratto, introducendo il comma 3, specifica che l’interim, riconosciuto a titolo di retribuzione di risultato, deve essere comunque collegato alla performance del Dirigente.

Risulta singolare che anche l’interim sia collegato alla performance complessiva del Dirigente che comprende sia gli obiettivi della propria funzione dirigenziale che quelli della funzione coperta ad interim.

I proventi derivanti dalle violazioni del codice alla strada

L’articolo 41 del CCNL 16/07/2024, che sostituisce il precedente art. 59 del CCNL 2016-2018, individua le possibili destinazioni dei proventi derivanti dalle violazioni del codice della strada, ai sensi dell’art. 208 del D.Lgs. 285/1982. La disposizione conferma quanto già contenuto nel precedente CCNL che tali proventi possono essere destinati anche al personale dirigenziale.

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

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

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

L’art. 41 del CCNL 2019-2021 ha aggiunto il comma 2, rispetto all’art. 59 del precedente contratto, cercando di chiarire ulteriormente il versamento al fondo Perseo Sirio dei proventi derivanti dalle violazioni del Codice della Strada. In particolare, il comma 2

prevede che “Fermo restando l’obbligo generalizzato di destinazione - a partire dal 18 dicembre 2020, data dalla quale hanno avuto effetto le clausole del CCNL sottoscritto il 17 dicembre 2020 - di tutte le contribuzioni datoriali di cui al comma 1 lettera a) unicamente al fondo Perseo Sirio, resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente a tale data”.

La norma codifica quanto già previsto nell’orientamento Aran AFL76 il quale afferma che “sulla questione si conferma l’inequivocabile lettura interpretativa contenuta nell’art. 59, comma 1, lett. a) del CCNL del 17.12.2020 secondo la quale fermo restando l’obbligo generalizzato di destinazione, a partire dall’entrata in vigore delle nuove disposizioni contrattuali previste in materia, di tutte le contribuzioni datoriali di cui al comma 1 lettera a) unicamente al fondo Perseo Sirio, resta salva per il dirigente la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già intervenuta presso altre forme pensionistiche individuali”.

Il personale utilizzato in convenzione

Viene introdotta una nuova disposizione volta ad incentivare l’utilizzo in convenzione del personale dirigenziale al fine di ottimizzare la gestione dei servizi e di conseguire un’economica gestione delle risorse (art. 36 del CCNL 16/07/2024).

L’intento della norma è chiaro: il dirigente utilizzato in convenzione avrà diritto ad una maggiorazione della retribuzione di posizione del 30% e di risultato del 10% nell’ente utilizzatore. La realizzazione sembra decisamente meno chiara.

Per comprendere meglio, è necessario partire da una norma analoga prevista nell’art. 23 del CCNL 16/11/2022 del personale non dirigente. Tale disposizione prevede che alla Elevata Qualificazione la retribuzione di posizione venga riconosciuta secondo il seguente schema:

- l’ente di provenienza riconosce la retribuzione di posizione prevista per l’incarico EQ nell’ente di origine rapportata all’utilizzo a tempo parziale (esempio 10.000 euro di posizione x il 60% del tempo = 6.000 euro);
- l’ente di utilizzatore riconosce la retribuzione di posizione prevista per l’incarico EQ nell’ente di destinazione rapportata all’utilizzo a tempo parziale (esempio 8.000 euro di posizione x il 40% del tempo = 3.200 euro);
- l’ente di utilizzatore può riconoscere una maggiorazione della propria retribuzione di posizione con una percentuale massima del 30% (esempio 8.000 euro di posizione x il 40% del tempo x 30% di maggiorazione = 9.600 euro). L’ente di provenienza può concorrere alla spesa della maggiorazione.

L’impostazione prevista dal CCNL del personale del comparto sembra logica in quanto rapporta la posizione agli incarichi di EQ ricevuti, li riproporziona alla quota prevista in convenzione e prevede una maggiorazione.

Il contratto della dirigenza prevede un meccanismo che sembra illogico:

- l’ente di provenienza riconosce la retribuzione di posizione e di risultato “in ragione della prestazione lavorativa che continua ad essere resa presso tale ente”. La disposizione sembra ripercorrere quella del comparto. Ad esempio, se è prevista una

posizione dell'ente di provenienza di 30.000 euro e la convenzione prevede il 60% nell'ente titolare la posizione riconosciuta sarà di 18.000 euro;

- l'ente utilizzatore corrisponde, in aggiunta a quella corrisposta dall'ente titolare e in deroga anche al limite massimo, "un importo a titolo di retribuzione di posizione pari al 30% del valore economico della posizione su cui è conferito l'incarico presso tale ente". In aggiunta è prevista la retribuzione di risultato massima del 10% della posizione stabilita nell'ente utilizzatore. Le percentuali del 30% e del 10% devono essere obbligatoriamente corrisposte e non possono essere oggetto di valutazione nella convenzione. Ad esempio, se è prevista una posizione dell'ente utilizzatore di 30.000 euro e la convenzione prevede il 40% nell'ente di destinazione la maggiorazione della posizione riconosciuta, pari al 30%, sarà di 9.000 euro. A queste condizioni il dirigente difficilmente accetterà un secondo incarico che determina addirittura una perdita economica.

Al contrario se il tempo previsto nell'ente utilizzatore fosse del 10% con una posizione più alta avrebbe addirittura un aumento sproporzionato del trattamento economico.

In altri termini, la lettera della norma sembra dimenticare di riconoscere la retribuzione di posizione prevista nell'ente di destinazione rapportata al tempo previsto in convenzione.

Si riporta un esempio:

- ente titolare: posizione 20.000 x 90% del tempo = 18.000
- ente utilizzatore: posizione 45.000 euro x 30% di maggiorazione (irrilevante il tempo pari al 10%) = 13.500
- totale posizione in convenzione 31.500.

Un diverso approccio interpretativo potrebbe orientarsi a riconoscere l'intera posizione prevista nell'ente di appartenenza maggiorata del 30%. Si tratterebbe di un approccio totalmente diverso rispetto a quello previsto per il personale del comparto. Ma questa impostazione rischia di non reggere con l'equilibrio del fondo. Se la posizione nell'ente di appartenenza fosse molto più elevata di quello di destinazione si rischia che la quota a carico di quest'ultimo, maggiorata del 30%, superi la quota finanziata sul fondo. Ad esempio con una posizione di 45.000 euro addebitata al 50% all'ente di destinazione e la posizione di quest'ultimo è pari a 25.000 euro la quota complessiva è pari a 30.000 ($45.000 \times 50\% + 25.000 \times 30\%$). In questo modo il fondo andrebbe in squilibrio.

Sarà necessario attendere i chiarimenti dell'Aran per comprendere l'esatta portata della previsione contrattuale.

In ogni caso, qualora una funzione dirigenziale venisse coperta tramite una convenzione, le risorse eventualmente risparmiate rimarrebbero all'interno del fondo e dovrebbero essere destinate alla retribuzione di risultato dell'anno ovvero portate ad economia.

Personale

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

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

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

GLI EFFETTI AI FINI DELLA PENSIONE

Due articoli diversi, ma il cui contenuto è del tutto analogo: l'art. 38 per i dirigenti e l'art. 59 per i segretari comunali e provinciali. Il testo letterale delle due disposizioni è identico, cambia unicamente il riferimento agli incrementi, stabiliti dall'art. 37 per i primi e dagli artt. 57 e 58 per i secondi. Si riporta, per semplicità, il testo dell'art. 37:

“Nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui all'art. 37 hanno effetto integralmente, in base alle norme vigenti in materia, alle decorrenze e negli importi previsti, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, del trattamento di fine rapporto o di trattamenti equipollenti comunque denominati, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.”

In sostanza, quindi, per i dirigenti e i segretari pensionati gli aumenti contrattuali si applicano integralmente, vale a dire anche nelle decorrenze che sono successive alla loro data di cessazione dal servizio. Ad esempio, al dirigente cessato con diritto a pensione il 1° giugno 2019 saranno applicati, sul trattamento di quiescenza, anche gli aumenti previsti dal 1° gennaio 2020 e dal 1° gennaio 2021, in termini di stipendio tabellare. La questione relativa alla retribuzione di posizione risulta più complessa. Infatti se per i segretari comunali e provinciali, l'aumento è automatico e, quindi, va riconosciuto anche in sede di ricalcolo della pensione, per i dirigenti il CCNL distingue fra quelli in servizio alla data del 1° gennaio 2021, per i quali, senza dubbio, l'incremento della retribuzione di posizione spetta anche sulla pensione, da quelle posizioni dirigenziali non coperte alla medesima data, per le quali gli enti possono

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

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

Come detto, il beneficio si applica ai dirigenti e ai segretari che sono cessati nell'arco di vigenza del CCNL, vale a dire il triennio 2019/2021. E' stato chiarito che per cessazione si intende l'ultimo giorno lavorato. In sostanza, quindi, è necessario che il soggetto interessato doveva essere in servizio il giorno del 1° gennaio 2019.

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

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

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

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

Al contrario di quanto succede per la pensione, ai fini del trattamento di fine servizio o di fine rapporto gli aumenti contrattuali incidono solo relativamente agli importi maturati fino a quando il dirigente o il segretario era in servizio. Così, ad esempio, il segretario comunale che cessa il 1° agosto 2020 beneficerà, ai fini di detto trattamento, dell'incremento decorrente il 1° gennaio 2020, ma non di quello che decorre dal 1° gennaio 2021. Poiché nessun incremento non maturato viene riconosciuto, ne consegue che nessun onere è posto a carico dell'ultima amministrazione di appartenenza.

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

Personale

La contribuzione e la tassazione degli arretrati da contratto

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

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

LA CONTRIBUZIONE

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

LA TASSAZIONE

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

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