

In questo numero:

Personale

- 1** Il compenso delle EQ utilizzato a tempo parziale
- 7** Il compenso del dirigente utilizzato in convenzione
- 11** La domanda all'Inps per il nuovo bonus mamme

**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 compenso delle EQ utilizzato a tempo parziale

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

L'Aran, orientamento ID 35351, ha chiarito la portata delle novità del CCNL 16/11/2022 in merito al trattamento economico spettante alle EQ in caso di utilizzo parziale di personale, di convenzione o di Unioni.

La norma

Il compenso delle EQ utilizzate a tempo parziale o nei servizi in convenzione è regolamentato dall'art. 23 del CCNL 16/11/2022:

“5. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di EQ di cui all'art. 16 del presente CCNL, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dall'art. 22, comma 6 del presente CCNL, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

- l'ente di provenienza continua a corrispondere, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti; nella rideterminazione dei relativi valori dovrà comunque tenersi conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa;
- l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base ai criteri dagli stessi stabiliti, tenendo conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa;
- al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, l'ente utilizzatore può, altresì, corrispondere una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa, anche in eccedenza al limite complessivo di cui all'art. 17, comma 2; per finalità di cooperazione istituzionale, ai relativi oneri può concorrere anche l'ente di provenienza, secondo quanto stabilito nella convenzione; tali oneri sono comunque a carico delle

risorse di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), stanziate presso ciascun ente.

6. La disciplina del presente articolo trova applicazione anche nei confronti del personale utilizzato a tempo parziale per le funzioni e i servizi in convenzione ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 267 del 2000".

La norma contrattuale sostituisce il precedente art. 17 del CCNL 21/05/2018. Confrontiamo i due testi per evidenziare le modifiche apportate

Art. 23 del CCNL 16/11/2022	Art. 17 del CCNL 21/05/2018
<p>l'ente di provenienza continua a corrispondere, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti;</p> <p>nella rideterminazione dei relativi valori dovrà comunque <u>tenersi contro</u> della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa</p>	<p>l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti,</p> <p><u>riproporzionate</u> in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico</p>
<p>l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base ai criteri dagli stessi stabiliti,</p> <p><u>tenendo conto</u> della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa</p>	<p>l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti,</p> <p>con <u>riproporzionamento</u> in base alla ridotta prestazione lavorativa</p>
<p>al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro,</p> <p>l'ente utilizzatore può, altresì, corrispondere una maggiorazione della</p>	<p>al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro,</p> <p>i soggetti di cui al precedente alinea possono altresì corrispondere con oneri a</p>

<p>retribuzione di posizione attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa, <u>anche in eccedenza al limite complessivo di cui all'art. 17, comma 2;</u></p> <p>per finalità di cooperazione istituzionale, <u>ai relativi oneri può concorrere anche l'ente di provenienza</u>, secondo quanto stabilito nella convenzione; tali oneri sono comunque a carico delle risorse di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), stanziate presso ciascun ente</p>	<p>proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo non superiore al 30% della stessa</p>
--	--

Le novità

Il nuovo testo porta delle rilevanti novità:

- 1) la riduzione della retribuzione di posizione è risultato corrisposta sia dall'ente di appartenenza che dall'utilizzatore dovranno essere ridotte "tenendo conto" della riduzione della prestazione lavorativa superando quindi il rigido principio del riproporzionamento legato all'orario di lavoro;
- 2) l'ente utilizzatore può maggiorare la propria retribuzione di posizione del 30% e l'onere può essere posto, in parte, anche a carico dell'ente di provenienza. In precedenza l'eventuale maggiorazione del 30% era a carico di entrambi gli enti. Gli orientamenti Aran sulla vecchia normativa prevedevano che:
 - la maggiorazione può essere riconosciuta solo dall'ente utilizzatore. La maggiorazione va considerata solo sulla quota di retribuzione di posizione dell'ente utilizzatore (CFL 40);
 - la maggiorazione del 30% sui servizi in convenzione si applica solo sulla quota di retribuzione di posizione dell'ente che utilizza il dipendente a tempo parziale e non sulla quota dell'ente di appartenenza (CFL59).
- 3) l'importo complessivo della retribuzione di posizione può eccedere il tetto massimo di 18.000 euro.

I chiarimenti Aran ID 35351

L'orientamento ARAN n. 35351 fornisce importanti chiarimenti in merito all'incentivazione economica riconoscibile nei casi di utilizzo temporaneo e a tempo parziale di un dipendente titolare di incarico di Elevata Qualificazione (EQ) presso un altro ente, ai sensi degli articoli 16 e 23 del CCNL.

In primo luogo, si ribadisce che l'ente di provenienza continua a farsi carico del pagamento delle retribuzioni di posizione e di risultato, rispettando i criteri stabiliti internamente, ma con una novità rilevante: la rideterminazione di tali retribuzioni non deve necessariamente seguire un criterio di stretta proporzionalità rispetto alla riduzione oraria della prestazione lavorativa. Ciò significa che, pur con la diminuzione delle ore lavorate, la retribuzione di posizione può essere ridotta in misura inferiore rispetto alla riduzione oraria, purché tale scelta sia ragionevole e motivata, tenendo conto delle responsabilità che restano comunque in capo al dipendente.

Parallelamente, l'ente utilizzatore assume l'onere di corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato sulla base dei criteri da esso determinati, anch'essi tenendo conto della minore prestazione oraria. Per compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta su diverse sedi di lavoro, l'ente utilizzatore può altresì attribuire una maggiorazione della retribuzione di posizione fino al 30% della stessa, superando anche il limite annuo complessivo previsto dall'art. 17, comma 2, del CCNL (pari a 18.000 euro).

In termini giuridici, tale orientamento riflette una flessibilità della retribuzione di posizione, che consente di contemperare la pesatura della posizione organizzativa quantificata in ciascun ente con la valutazione delle responsabilità a carico della EQ nei contesti complessi di utilizzo con altri enti. La disciplina si fonda quindi su un principio che parte dalla proporzionalità temperata della prestazione lavorativa ma che contempera anche l'elemento, non secondario, della responsabilità. Risulta necessario motivare la deroga alla mera riduzione proporzionale in base al numero delle ore nell'ambito della ragionevolezza (fatture che comporta importanti valutazioni soggettive).

Il quesito introduce un ulteriore elemento relativo alla retribuzione di risultato in quanto in sede di contrattazione integrativa si potranno prevedere modalità di riduzione non strettamente proporzionali alla riduzione oraria.

In sintesi, il trattamento economico del dipendente incaricato di EQ utilizzato a tempo parziale presso altro ente si configura come un sistema duale e flessibile, basato su:

- il mantenimento da parte dell'ente di provenienza e di destinazione delle retribuzioni di posizione e risultato secondo criteri adattati ma non rigidamente proporzionali;
- la corresponsione da parte dell'ente utilizzatore di una quota integrativa, con facoltà di maggiorazione fino al 30%, anche oltre specifici limiti normativi.

Tale impostazione contribuisce a garantire un adeguato coordinamento nella gestione degli incarichi di elevata qualificazione nell'ambito della cooperazione interistituzionale delle pubbliche amministrazioni, valorizzando responsabilità e specificità del dipendente.

Si riporta l'esempio elaborato nell'orientamento:

ENTE A (di appartenenza): incarico di EQ pesato originariamente a 18 mila euro. A seguito del convenzionamento per 18 ore settimanale presso l'ente B, l'Ente anziché ridurgli la posizione di un 50%, motivando gliela riduce di soli 8 mila euro (anziché di 9), in modo quindi non strettamente proporzionale, continuando a corrispondergli 10 mila euro di posizione annua.

ENTE B (utilizzatore): incarico di EQ su una posizione pesata 16 mila euro. In relazione alle responsabilità assegnate, anziché ridurre la posizione del 50%, gliela riduce di 7 mila euro. Con la possibilità di riconosergli anche una maggiorazione fino al 30% (opzionale) dell'importo di posizione riconosciuto, anche in eccedenza al limite contrattuale dei 18 mila euro.

Pertanto, nel caso di specie l'incaricato di EQ utilizzato a tempo parziale per il 50% anche da altro ente potrà percepire, a titolo di retribuzione di posizione:

dall'Ente A = 10.000 €

dall'Ente B = $9.000 + 2.700 (30 \%) = 11.700 \text{€}$

tot. $21.700 > 18.000 \text{ €}$

L'esempio elaborato dall'Aran porta ad una ulteriore novità per nulla scontata in quanto la somma della retribuzione di posizione dei due enti ammonta

complessivamente a 19.000 euro, ovvero supera il limite dei 18.000 euro previsto dal CCNL. Si tratta di una interpretazione estensiva in quanto la terza alinea dell'art. 23, comma 5, del CCNL 16/11/2022 consentirebbe il superamento del limite solamente con riferimento alla maggiorazione massima del 30% sulla quota di posizione dell'ente utilizzatore.

Personale

Il compenso del dirigente utilizzato in convenzione

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

L'Aran, orientamento ID 35341, ha chiarito la portata delle novità del CCNL 16/07/2024 in merito al trattamento economico spettante al dirigente in caso di utilizzo in convenzione con altri enti.

La norma

Il compenso dei dirigenti in convenzione è regolamentato dall'art. 36 del CCNL 16/07/2024:

“3. L'ente titolare del rapporto di lavoro continua a corrispondere l'intero stipendio tabellare nei valori previsti dal CCNL oltre ad altre voci del trattamento fondamentale eventualmente spettanti; corrisponde inoltre, in ragione della prestazione lavorativa che continua ad essere resa presso tale ente, la retribuzione di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, correlandole, rispettivamente, alla posizione su cui è conferito l'incarico ed alla valutazione positiva di performance conseguita.

4. L'ente utilizzatore corrisponde, in aggiunta a quanto previsto al comma 3, anche in deroga al valore massimo di cui all'art. 37 comma 6, 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 base alla valutazione di performance conseguita, corrisponde inoltre, previa valutazione positiva, un importo a titolo di retribuzione di risultato, fino ad un massimo del 10% del valore economico della suddetta posizione.

5. La convenzione di cui al comma 1 definisce la ripartizione tra i due enti degli oneri finanziari. Resta fermo che tutte le somme erogate a titolo di retribuzione di posizione e di risultato devono essere poste interamente a carico dei fondi di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 (Disciplina Fondo retribuzione di posizione e di risultato) dei due enti”.

La disposizione normativa è stata introdotta per la prima volta nel CCNL della dirigenza.

I chiarimenti Aran ID 35341

L'orientamento espresso dall'ARAN, con riferimento all'applicazione dell'art. 36 del CCNL dell'Area Funzioni Locali del 16 luglio 2024, fornisce un chiarimento rilevante circa la determinazione dell'incentivo economico spettante al dirigente utilizzato in convenzione presso altro ente.

L'Agenzia, richiamando testualmente i commi 3 e 4 del citato art. 36, ribadisce che il trattamento economico complessivo del dirigente in convenzione deve articolarsi su due componenti distinte:

1. una quota a carico dell'ente di appartenenza, che continua a sostenere la retribuzione fondamentale e la parte di posizione correlata all'incarico originario;
2. una quota a carico dell'ente utilizzatore, che riconosce un beneficio economico aggiuntivo a titolo di retribuzione di posizione e di risultato, in relazione alle funzioni e agli obiettivi svolti nell'ambito del periodo di utilizzo.

L'ARAN sottolinea come tale beneficio non costituisca una riparametrazione proporzionale all'impegno orario prestato presso l'ente utilizzatore, poiché, in forza dell'art. 13 del CCNL del 17/12/2020, la prestazione dirigenziale non è misurabile in termini di orario di lavoro, ma in funzione dei risultati, della responsabilità organizzativa e del livello di autonomia connesso all'incarico.

Ne consegue che non è consentito operare una quantificazione economica "pro quota" in base al tempo di servizio prestato presso il secondo ente, dovendosi invece fare riferimento al valore della funzione attribuita e ai criteri di pesatura propri dell'incarico dirigenziale.

Di rilievo è, inoltre, la distinzione che l'Agenzia opera tra la disciplina applicabile ai dirigenti e quella prevista per il personale del comparto (art. 23 del CCNL 16/11/2022). Mentre per quest'ultimo la quota della retribuzione di posizione a carico dell'ente utilizzatore è parametrata in modo differente e puntuale, per la dirigenza il contratto collettivo adotta un approccio sostanzialmente qualitativo e fiduciario, coerente con la natura tipologica del rapporto dirigenziale.

In sintesi, l'orientamento conferma che, nei casi di utilizzo in convenzione di dirigenti tra enti diversi:

- la determinazione della quota economica a carico dell'ente utilizzatore deve rispettare i criteri dell'art. 36 CCNL 2024, senza possibilità di calcolo proporzionale rispetto al tempo di impiego;
- il trattamento economico aggiuntivo è finalizzato a valorizzare le responsabilità e i risultati conseguiti presso l'ente utilizzatore, non a remunerare un quantum di prestazione lavorativa.

Tale impostazione appare coerente con la ratio sistematica del sistema retributivo dirigenziale, fondato sul principio della responsabilità per obiettivi e sull'assenza di una rigida correlazione tra presenza temporale e compenso economico.

L'orientamento ARAN offre un utile spunto per riflettere sulla natura della maggiorazione economica riconosciuta al dirigente utilizzato in convenzione presso altro ente ai sensi dell'art. 36 del CCNL Funzioni Locali del 16/07/2024, e sulla sua possibile assimilazione, sul piano giuridico e funzionale, all'indennità per incarico ad interim. Proprio all'assimilazione con l'istituto dell'interim prevede un algoritmo di calcolo del trattamento economico decisamente diverso rispetto a quello delle EQ.

La maggiorazione è pari al 30% della retribuzione di posizione prevista per l'incarico dirigenziale nell'ente utilizzatore. In questo caso la percentuale è definita dal CCNL senza un minimo o un massimo. Al contrario l'interim (art. 40 del CCNL 16/07/2024) prevede una maggiorazione compresa tra il 15 e il 30%.

E' inoltre prevista una quota di retribuzione di risultato pari al 10% della retribuzione di posizione prevista per l'incarico dirigenziale nell'ente di destinazione.

Esempio elaborato dall'Aran nell'orientamento:

ENTE A (di appartenenza): incarico dirigenziale pesato originariamente a 30 mila euro. A seguito del convenzionamento con l'ente B, l'Ente - ben motivando, in ragione della prestazione lavorativa che continua ad essere resa - non gli riduce la retribuzione di posizione. Oltre alla retribuzione di risultato.

ENTE B (utilizzatore): incarico dirigenziale su una posizione pesata 20 mila euro. L'importo aggiuntivo a titolo di retribuzione di posizione sarà pari al 30% della posizione su cui verte l'incarico (meccanismo simile all'interim; quindi, non è corretto corrispondere l'intero importo + il 30%), ossia 6 mila euro, oltre alla retribuzione di risultato pari ad un massimo del 10% del valore economico della posizione su cui è conferito l'incarico (ossia, fino a 2.000 euro).

Pertanto, nel caso di specie il dirigente utilizzato anche da altro ente potrà percepire:

dall'Ente A -> 30.000 euro di posizione + il risultato, secondo i criteri prestabiliti nel CCI ed in base alle risultanze della valutazione;

dall'Ente B -> 6.000 (30 % di 20 mila) oltre al risultato, in un massimo di 2.000 euro (il 10% di 20 mila) secondo i criteri di valutazione del CCI ed in base alle risultanze della valutazione;

Tot. 36.000,00 euro oltre al risultato dei rispettivi Enti.

Il quadro generale rappresentato dall'Aran risulta decisamente favorevole per il dirigente con una retribuzione di posizione e risultato dell'ente di appartenenza più alta rispetto a quella dell'ente di destinazione. Risulta evidente che in caso contrario (ente A di appartenenza con 20.000 euro di posizione ed ente di destinazione con 43.000 euro di pesatura) l'incarico ricoperto in forza del convenzionamento comporterebbe un incremento del trattamento economico del tutto sproporzionato rispetto alla complessità, alla responsabilità e agli obiettivi.

Personale

La domanda all'Inps per il nuovo bonus mamme

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

La Circolare Inps n. 139 del 28/10/2025 fa il quadro della situazione in merito al “Nuovo bonus mamme” che viene riconosciuto alle lavoratrici madri, dipendenti con contratto sia a tempo indeterminato che a termine, con due figli dove il minore ha meno di 10 anni. Lo stesso si estende anche alle lavoratrici con almeno tre figli con il più piccolo fino a 18 anni e con un rapporto di lavoro dipendente a tempo determinato. Per quelle con rapporto a tempo indeterminato è previsto lo sgravio contributivo al 100% in busta paga.

Il bonus di 40 euro mensile è rapportato a mesi ed erogato a condizione che il reddito di lavoro del 2025 sia inferiore a 40.000 euro. L'erogazione si estende anche alle lavoratrici autonome iscritte alle casse previdenziali.

Il riconoscimento della somma avviene tramite l'Inps previa presentazione della domanda entro 40 giorni dalla circolare ovvero entro il 31/01/2026 per chi ha maturato il requisito dopo il termine.

Il quadro normativo

Con la circolare n. 139 del 28 ottobre 2025, l'Inps fornisce le istruzioni operative in materia di integrazione al reddito per le lavoratrici madri con due o più figli, prevista dall'art. 6 del D.L. 30 giugno 2025, n. 95. La misura, denominata “Nuovo bonus mamme”, ha natura temporanea e sostitutiva rispetto all'esonero contributivo previsto dalla legge di Bilancio 2025 (L. 30 dicembre 2024, n. 207), il cui avvio è stato posticipato al 2026. Da tale anno si dovrebbero estendere le misure previste per le mamme con almeno 3 figli e un rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ovvero lo sgravio contributivo pieno.

L'intervento mira a sostenere la partecipazione al lavoro femminile in nuclei con figli minori, attraverso l'erogazione di un contributo economico diretto, riconosciuto per l'anno 2025:

- alle lavoratrici madri dipendenti (pubbliche e private, escluse le lavoratrici domestiche);
- alle lavoratrici autonome, comprese le iscritte a casse professionali ex D.lgs. 509/1994 e 103/1996, nonché alla Gestione separata Inps.

Il beneficio è subordinato a un limite di reddito annuo da lavoro non superiore a 40.000 euro.

I requisiti familiari e la decorrenza

Il bonus spetta:

- alle madri con due figli, di cui il secondo di età inferiore a 10 anni;
- alle madri con tre o più figli, di cui il più piccolo di età inferiore a 18 anni.

Il requisito deve essere presente al 1° gennaio 2025 o perfezionarsi entro il 31 dicembre 2025. In caso di nascita o adozione nel corso dell'anno, il diritto decorre dal mese dell'evento e permane fino al compimento dei limiti di età indicati.

Le regole speciali per i rapporti di lavoro

Il diritto è condizionato alla vigenza di un rapporto di lavoro dipendente o dell'attività autonoma nel mese di riferimento.

La circolare chiarisce che:

- per le lavoratrici autonome, il bonus spetta per i mesi di iscrizione alla cassa o gestione di riferimento;
- per le lavoratrici con tre o più figli, il bonus non spetta nei mesi coperti da un rapporto a tempo indeterminato, in quanto tali soggetti possono accedere all'esonero contributivo totale (art. 1, comma 180, L. n. 213/2023).

Rientrano nel campo di applicazione anche i contratti intermittenti e in somministrazione; sono invece escluse le titolari di cariche sociali non iscritte a forme previdenziali obbligatorie.

La misura, la durata e le modalità di erogazione

L'importo è pari a € 40 mensili, per un massimo di 12 mensilità, non imponibile ai fini fiscali e contributivi.

Il pagamento avviene in un'unica soluzione nel mese di dicembre 2025, ovvero entro febbraio 2026 per le domande presentate in ritardo ma comunque entro il 31 gennaio 2026.

Il bonus non concorre alla formazione del reddito imponibile (art. 8 Tuir) e non rileva ai fini ISEE, ai sensi dell'art. 6, comma 2, D.L. n. 95/2025.

La presentazione della domanda

La richiesta è presentata direttamente all'INPS, esclusivamente in via telematica, entro 40 giorni dalla pubblicazione della circolare; ovvero entro il 07/12/2025.

Per le lavoratrici che maturano i requisiti in un momento successivo, la scadenza è fissata al 31 gennaio 2026.

Sono richieste dichiarazioni sostitutive ex D.P.R. 445/2000 circa:

- la composizione del nucleo familiare;
- la tipologia di attività lavorativa;
- il reddito di lavoro;
- l'assenza di un rapporto a tempo indeterminato per le lavoratrici con almeno 3 figli.

La domanda deve contenere anche l'IBAN per l'accredito, validato tramite il Sistema Unico di Gestione IBAN (SUGI).

Gli impatti operativi per le amministrazioni comunali

Per i datori di lavoro pubblici, la misura non comporta alcun adempimento diretto in busta paga, trattandosi di prestazione erogata direttamente dall'INPS alla lavoratrice. Tuttavia, le amministrazioni dovranno:

- verificare e certificare, se richiesto, la vigenza del rapporto di lavoro e la tipologia contrattuale;
- informare il personale potenzialmente interessato (madri con due o più figli);
- prestare particolare attenzione nei casi di trasformazione del contratto da tempo determinato a indeterminato, che determina la cessazione del diritto al bonus e la possibile transizione verso l'esonero contributivo previsto per il 2026.