

Cos'è l'indennità vacanza contrattuale (IVC)?



Gli Enti Locali hanno la facoltà di decidere se dar seguito all'applicazione dell'art. 3 del d.l. 145/2023 che prevede un anticipo in un'unica soluzione a dicembre dei rinnovi contrattuali che sarebbero di competenza del 2024.

I lavoratori degli Enti che avranno la disponibilità finanziaria riceveranno entro dicembre un assegno che prende come riferimento l'indennità di vacanza contrattuale moltiplicata per un coefficiente pari a 6,7 e moltiplicata per 13 mensilità.

Dal punto di vista del lavoratore, ci sono due possibilità:

- se l'ente anticipa nel 2023 ci sarà un'unica erogazione a dicembre di un sostanzioso importo
- se l'ente NON anticipa nel 2023, a partire da gennaio il valore dell'IVC verrà mantenuto in un importo maggiorato.

Il totale di quanto percepito non cambia. Cambia solo la tempistica.

L'importo aggiuntivo non ha alcun impatto ai fini dell'attribuzione della somma derivante dal taglio del cuneo fiscale.

L'indennità vacanza contrattuale è un importo che viene corrisposto dal datore di lavoro pubblico dal quarto mese successivo al mancato rinnovo contrattuale.

I contratti pubblici sono scaduti il 31 dicembre 2021 e, da aprile 2022, sugli stipendi è apparsa la voce "indennità

vacanza contrattuale”.

L'indennità vacanza contrattuale 2022/2024 è codificata nei cedolini NoiPA col codice 119.

Come si calcola con il coefficiente di maggiorazione?

Tabella Importi: Differenza tra lordo e netto

Coefficiente x 6,7	Importo Lordo (Dicembre)	Ritenute Previdenziali e Assistenziali	Aliquota Irpef (25- 35%)	Importo Netto (Dicembre)
[Importo IVC] x 6,7	[Lordo Dicembre]	[Ritenute]	[Aliquota Irpef]	[Netto Dicembre]

Nota: L'importo base dell'IVC è moltiplicato per il coefficiente 6,7 e rivalutato. L'importo lordo, quindi, è ottenuto moltiplicando questo importo per 13 mensilità.

Speciale Sicilia: salario accessorio anno 2023





Il 29/11 presso l' Aran Sicilia si è svolto una contrattazione con le OO.SS per sottoscrivere l'ipotesi dell'Accordo di secondo livello relativo al salario accessorio anno 2023 dei dipendenti della Regione Siciliana.

Dopo ampia discussione la UGL Autonomie ha condiviso il quadro economico presentato dall'Agenzia Tecnica.

Il salario accessorio, denominato contrattualmente, "Fondo Risorse Decentrate" è costituito da circa 40 milioni di euro, che è suddiviso in 8 milioni circa per il pagamento delle indennità previste nel CCRL vigente, in 15 milioni circa per il pagamento del lavoro straordinario, in 550 mila per le posizioni organizzative e 16 milioni circa per il pagamento della performance dei dipendenti.

Riteniamo che la sottoscrizione dell' Ipotesi di Contratto Collettivo Regionale Integrativo, darà il dovuto ristoro economico per le famiglie in un momento particolare di difficoltà economica con l' approssimarsi delle feste Natalizie.

Bilancio di previsione e salvaguardia degli equilibri di bilancio: ultimi giorni

utili per l'approvazione



Con il [decreto del 28 luglio 2023](#), il Ministro dell'Interno ha prorogato al 15 settembre p.v. il termine per l'approvazione del bilancio di previsione degli enti locali.

La proroga è di carattere generale e coinvolge anche i termini per l'approvazione o la modifica delle delibere relative alle entrate, che potranno essere eventualmente adottate da tutti gli enti entro la proroga concessa, apportando modifiche e integrazioni, nonché istituendo nuovi tributi previsti dall'ordinamento e finora non applicati (articolo 13, comma 5-bis del decreto legge n. 4 del 2022).

**La corretta costituzione del
fondo per la contrattazione
decentrata presuppone
l'approvazione del bilancio
di previsione**



La questione, sebbene non precisamente normata dai principi contabili, è stata oggetto di attenta disamina da parte della giurisprudenza contabile. Ogni amministrazione, infatti, deve prevedere le risorse finanziarie necessarie nei limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale procedendo tempestivamente, all'inizio di ciascun esercizio finanziario, a costituire il fondo suddetto, il quale potrà essere erogato a seguito di apposita contrattazione con le organizzazioni sindacali.

La procedura in parola si articola secondo un preciso cronoprogramma caratterizzato da tre fasi obbligatorie e sequenziali, ossia:

1. l'individuazione in bilancio delle risorse;
2. l'adozione dell'atto di costituzione del fondo (che costituisce il vincolo contabile alle risorse, quantificandole), atto che è di competenza del dirigente e deve essere sottoposto alla certificazione da parte dell'Organo di revisione;
3. la sottoscrizione del contratto decentrata annuale, quale titolo idoneo al perfezionamento dell'obbligazione.

Progressioni economiche: la

disciplina transitoria



All'articolo 13 del [contratto collettivo nazionale 2019-2021](#) è stata introdotta una disposizione transitoria che riguarda le progressioni economiche all'interno delle aree.

Nel rispetto di determinati presupposti è prevista la possibilità per il personale di effettuare la progressione tra le aree, dettando disposizioni differenti, in ordine alle procedure, ai limiti di spesa ed ai requisiti di partecipazione per il periodo transitorio, «progressioni in deroga», fino al 2025 (art. 13, commi 6 e seguenti) e per il periodo a regime (art. 15, comma 1).

Quanto alle progressioni "in deroga" è previsto che: al fine di tenere conto dell'esperienza e della professionalità effettivamente utilizzate dall'amministrazione in cui si è in servizio, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può avvenire attraverso procedimenti valutativi a cui possono partecipare i dipendenti in possesso dei requisiti elencati nella Tabella C di Corrispondenza, allegata al CCNL 16/11/2022.

Ogni amministrazione, in base alle caratteristiche delle aree di destinazione e al confronto con la delegazione di parte sindacale, definisce i criteri per la valutazione, assegnando un peso percentuale non inferiore al 20% ai seguenti elementi:

- l'esperienza maturata nell'area di provenienza;
- il titolo di studio e le competenze professionali acquisite attraverso percorsi formativi;
- le competenze certificate come quelle informatiche e

linguistiche, le competenze acquisite sul posto di lavoro e le abilitazioni professionali.

Il ruolo della contrattazione decentrata

La contrattazione decentrata dovrà intervenire almeno in ordine ai seguenti aspetti:

- i requisiti che dovranno possedere i dipendenti per partecipare alle procedure selettive (art. 14, comma 2, lett. a);
- i criteri per le procedure selettive volte ad attribuire i differenziali stipendiali ai dipendenti (art. 14, comma 2, lett. d);
- le risorse destinate all'applicazione dell'istituto ed il numero di differenziali stipendiali attribuibili (art. 14, comma 2, lett. b).

DM Competenze trasversali personale non dirigenziale



Il Dipartimento della funzione pubblica ha pubblicato il Decreto Ministeriale adottato il 28 giugno u.s. sulle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni di cui all'Allegato A (Framework delle competenze trasversali) al presente decreto, che ne costituisce parte integrante.

Il DM definisce le soft skills, cioè le capacità tecniche e comportamentali, il cosiddetto “saper fare” e “saper essere”. Il progetto si inserisce nell’ambito della riforma del mercato del lavoro prevista dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che ha promosso la riprogettazione del sistema dei profili professionali verso un modello che si articola su conoscenze, competenze e capacità proprie della posizione che si va a ricoprire.

[Visualizza il decreto](#)

Fonte: [anagenzia.it](#)