

# RINNOVO CCNL

## 2016 - 2018

Il 16 luglio 2020, a conclusione di una trattativa condotta in videoconferenza a causa dell'emergenza sanitaria, è stata sottoscritta l'**ipotesi di accordo per il triennio 2016-2018 dell'Area Funzioni locali**: l'area dirigenziale che con **più di 15.000 dirigenti pubblici** è seconda solo all'Area dei dirigenti sanitari.

Per la prima volta lo stesso Contratto nazionale di lavoro disciplina le professioni dei dirigenti professionali, tecnici e amministrativi di Regioni, Province, Città metropolitane, Comuni, Comunità montane, Camere di Commercio, Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Nazionale, Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS pubblici), Aziende di servizi alla persona (ASP ex IPAB) e Residenze sanitarie assistite (RSA a prevalenza pubblica), Agenzia per i servizi sanitari regionali (Age.Na.S), Istituti zooprofilattici sperimentali (IZS), Agenzie regionali per la Protezione Ambientale (ARPA), ecc., e, da ultimo, dei segretari comunali e provinciali.

**Tutti dirigenti che, pur con le loro specificità, hanno in comune il ruolo di gestione, coordinamento e funzionamento delle migliaia di PP.AA. diffuse sul territorio nazionale nelle quali si trovano ad operare.**

Le complesse vicende che hanno caratterizzato la storia e l'evoluzione contrattuale di queste importanti figure professionali, nell'ambito dei servizi territoriali al cittadino, hanno determinato un grande lavoro da parte delle OO.SS. e dell'ARAN per consentire l'omogeneizzazione normativa, del ruolo e delle prerogative della dirigenza e dei segretari comunali, caratterizzati in questi anni da plurime riforme di particolare significato politico e istituzionale.

Dopo più di 10 anni di blocco contrattuale, contrassegnati da leggi che hanno sottratto prerogative importanti alla contrattualizzazione del lavoro pubblico, Aran e OO.SS. scrivono quindi una pagina innovativa, nella forma e nei contenuti, per la storia del pubblico impiego e rimettono **al centro** il ruolo cruciale che **la dirigenza pubblica** può svolgere per il rilancio del Paese in questo drammatico momento.

Il frutto del lavoro è un'ipotesi di accordo (che nei prossimi mesi dovrà superare il vaglio degli organi di controllo contabile) che, vincendo le resistenze iniziali di parte datoriale (le cui proposte erano significativamente peggiorative dello status dirigenziale) e con totale compattezza sindacale al tavolo negoziale, ha dimostrato **la concreta validità della composizione di questa nuova area contrattuale** che disciplina una dirigenza, quella dei territori, ampiamente **accomunata da analoghe funzioni ed analogo status.**

Ne ripercorriamo i passaggi più significativi.



FEDIRETS  
FEDERAZIONE DIRIGENTI E  
DIRETTIVI - ENTI  
TERRITORIALI E SANITARI



DIREL  
Dirigenti Enti Locali

DIRER SIDirSS

## PARTE COMUNE (ARTT. 1-42)

Gli istituti delle **relazioni sindacali sono identici per tutte le figure: informazione preventiva (art.4)** per le riorganizzazioni e i piani occupazionali, oltre che per le materie oggetto di **confronto (art. 5)** e **contrattazione integrativa (artt. 7 e 8)**. L'**Organismo paritetico per l'innovazione (art.6)** dovrà essere istituito negli Enti con almeno 12 dirigenti, per affrontare le dinamiche di carattere organizzativo e formulare proposte di miglioramento dei servizi, anche con riferimento al lavoro agile, al benessere organizzativo e alla formazione.

Anche il Confronto e la Contrattazione integrativa, a riprova delle forti affinità che accomunano la dirigenza dell'Area, pur disciplinati nelle singole sezioni sono pressochè identiche.

Il CCNL precisa che il rapporto di lavoro viene costituito attraverso la sottoscrizione di un **contratto individuale (art.12)**.

Per tutta la dirigenza dell'Area, compresi per la prima volta i ruoli professionale, tecnico e amministrativo del SSN, viene confermato il **superamento dell'orario di lavoro (art.13)** a riprova che tale indicatore non si addice al dirigente gestionale chiamato a rispondere di obiettivi e non di mera presenza in servizio.

Quanto alla disciplina giuridica del rapporto di lavoro, vengono introdotti congedi e permessi che recepiscono alcune norme nel frattempo succedutesi (ad es. congedi per le donne vittime di violenza art. 14, unioni civili art. 15, ferie e riposi solidali art. 17, assenze per malattie in caso di gravi patologie art. 21, congedi dei genitori art. 24, aspettative per motivi personali e di famiglia art. 25, nonché assenze e aspettative previste da particolari leggi artt. 27 e 28).

Viene altresì disciplinato per la prima volta il tema della **differenziazione nella retribuzione di risultato (art.30)** prevedendo una maggiorazione del 20% (**e non del 30% come in tutti gli altri CCNL 2016/2018**) nel caso di valutazioni più elevate.

Un'altra novità è rappresentata dalla clausola di **salvaguardia economica (art.31)**, che tutela il dirigente nel caso di revoche anticipate dell'incarico a seguito di processi di riorganizzazione: va detto che le nostre richieste erano tese a ottenere regole e limiti per scongiurare le continue riorganizzazioni che spesso diventano strumenti di retrocessione e precarizzazione degli incarichi dirigenziali. Il massimo ottenibile è stato questo meccanismo che in contrattazione integrativa stabilisce una percentuale **dal 50%** (limite minimo non presente nell'analoga norma introdotta per i dirigenti delle Funzioni Centrali) al 100% del differenziale di posizione rispetto al precedente incarico con un progressivo azzeramento nell'arco di 4 anni. Nella sezione PTA la salvaguardia è ancora disciplinata con riferimento alla normativa vigente e quindi, nel caso di revoca anticipata dell'incarico per diverse esigenze di servizio, dall'art. 1 comma 18 della legge 148/2011 (conversione DL 138 che fa salvo l'intero trattamento in godimento fino alla scadenza naturale dell'incarico.

Per i segretari comunali e provinciali non ha subito modifiche invece la disciplina della disponibilità come normata dall'art. 19 del DPR 465/1997 e dall'art. 43 del CCNL 16.5.2001.

Altro elemento di novità è costituito dal **welfare integrativo (art. 32)** che consente alla contrattazione integrativa di individuare iniziative e benefici per i dirigenti, impegnando fino al 2,5% del fondo unico di posizione e risultato per regioni e autonomie locali e fino al 5% del fondo di risultato per la PTA del SSN.

E' confermata la parte già disciplinata nei precedenti CCNL dedicata alla **responsabilità disciplinare (artt. 33-41)**, di cui viene ribadita la distinzione con la responsabilità dirigenziale, ancorchè con un'anomala aggiunta, per i segretari comunali e provinciali, di una terza fattispecie costituita dalla revoca dell'incarico di cui si dirà più avanti.

## SEZIONE DIRIGENTI REGIONI E AUTONOMIE LOCALI - RAL (ARTT. 43-62)

Aumentano le materie oggetto di **confronto (art.44)** e di **contrattazione integrativa (art.45)**.

Nell'ambito dei criteri di graduazione delle posizioni oggetto di confronto, una menzione particolare viene fatta per la specificità delle funzioni della **Polizia locale** e delle **Avvocature** (che noi avevamo chiesto, purtroppo senza esito, anche per i Servizi di ragioneria). Nella contrattazione, che diventa obbligatoria per gli Enti con almeno **tre (anziché 5 come in passato)** dirigenti in servizio e ferma restando la **contrattazione territoriale (art.46)**, si dà per la prima volta evidenza alla necessità di riconoscere un risultato aggiuntivo a chi ricopre **incarichi ad interim**.

Il conferimento degli **incarichi dirigenziali (art.48)** è un diritto di tutti i dirigenti a tempo indeterminato e dev'essere fatto con procedure trasparenti: un tema che dovrà essere oggetto di particolare attenzione a livello di ciascuna Amministrazione.

In applicazione dell'art. 21 del d. lgs. 165/2001, la responsabilità particolarmente grave costituisce giusta causa di **recesso (art.49)**: il richiamo alla legge, per quanto generico, e la procedura di difesa da parte dell'interessato, rappresentano elementi di maggior tutela rispetto alle clausole peggiorative su revoche e sospensioni contenute nei primi testi proposti dalla parte pubblica.

E' stato eliminato l'istituto della sospensione dal servizio, non più coerente con le norme vigenti.

Una particolare attenzione viene posta al tema della **formazione (art. 51)** definita come **percorso continuo e obbligatorio**, al cui finanziamento vanno dedicate risorse del bilancio in misura non inferiore all'1% del monte salari.

Per agevolare i processi di **mobilità territoriale (art.52)**, per la prima volta viene introdotto, con oneri a carico del Fondo e ad integrazione della retribuzione di risultato, un **incentivo** in misura non superiore a sei mensilità della retribuzione di posizione minima.

Per quanto riguarda il **trattamento economico (art.54)**, lo **stipendio tabellare** annuo lordo viene incrementato con i seguenti importi mensili lordi per tredici mensilità:

- dal 1° gennaio 2016: € 24,70
- dal 1° gennaio 2017: € 74,90
- dal 1° gennaio 2018: € 125,00

per arrivare a regime (dal 2021) ad un tabellare di € 45.260,77, comprensivo della tredicesima mensilità.

A decorrere dal mese successivo a quello della sottoscrizione **definitiva** del CCNL, l'**indennità di vacanza contrattuale** riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare.

L'importo annuo lordo della **retribuzione di posizione**, comprensivo di tredicesima mensilità è incrementato dall'1/1/2018 per le posizioni coperte a tale data, di un importo **annuo** lordo pari a € 405,90. Va detto che abbiamo scongiurato il rischio che venisse introdotta una posizione variabile, certamente soggetta a maggiore discrezionalità e che avrebbe avuto effetti negativi sull'indennità premio di fine servizio.

A partire dal 1° gennaio 2018 vengono rideterminati i valori minimi e massimi della retribuzione di posizione rispettivamente in € 11.942,67 ed € 45.512,37: rimane la possibilità, disciplinata dai

precedenti CCNL, di superare il valore massimo nei casi di particolare complessità delle Amministrazioni e delle strutture dirigenziali.

Dal 1° gennaio 2018, **le risorse del fondo contrattuale** destinate alla retribuzione di posizione e di risultato vengono **incrementate di una percentuale pari all'1,53% del monte salari 2015 (art.56)**.

Viene rivista dal 2021 la disciplina del **Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato (art.57)**, con la previsione di possibili **adeguamenti alle proprie scelte organizzative e gestionali, con risorse stanziati dagli enti** ed entro i limiti finanziari previsti dalla normativa vigente. Alla retribuzione di risultato va destinato non meno del 15% delle risorse complessive del Fondo. Il risultato si incrementa, per il medesimo anno, dei residui della posizione. Qualora ci si trovi nell'impossibilità oggettiva dell'integrale destinazione in corso d'anno, gli importi residui vanno ad incrementare una tantum le risorse destinate a risultato dell'anno successivo.

Come riconoscimento degli **incarichi ad interim (art.58)** su posizioni temporaneamente scoperte, viene attribuito a **titolo di risultato** un importo di valore compreso **tra il 15% e il 30% della retribuzione di posizione** prevista per la posizione vacante: la definizione della percentuale è fatta in contrattazione integrativa.

E' previsto **l'utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art.59)** per:

- contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare
- finalità assistenziali nell'ambito del welfare integrativo
- una quota aggiuntiva di risultato collegata a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Fatto salvo il principio dell'**onnicomprendività del trattamento economico (art.60)**, il dirigente che ha reso **prestazioni aggiuntive** non connesse direttamente alla posizione dirigenziale ricoperta, ha diritto ad una **quota aggiuntiva** a titolo di retribuzione **di risultato**.

Per sottolineare la rilevanza del processo di valutazione, è stata inserita una dichiarazione congiunta sulla fondamentale importanza delle fasi di valutazione intermedia.

## SEZIONE DIRIGENTI PROFESSIONALI, TECNICI E AMMINISTRATIVI - PTA (ART.63-96)

Tra le materie oggetto di **confronto (art.64)**, troviamo i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi (che viene sancito come diritto di tutti i dirigenti dopo il periodo di prova): una procedura da condurre con trasparenza al fine di garantire la scelta di professionalità adeguate all'incarico da svolgere.

Si conferma il **confronto regionale (art.65)**, che, pur non essendo un livello di contrattazione autonomo, vuole sottolineare il ruolo che le Regioni rivestono nella programmazione, nell'organizzazione e nella spesa dei sistemi sanitari.

E' stata ampliata la parte della **contrattazione integrativa (art. 66)**, che comprende anche i criteri per l'attribuzione dei **compensi professionali degli avvocati** nel rispetto della normativa vigente di cui al DL 90/2014, i criteri per l'integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di **incarichi di sostituzione o interim**, nonché i criteri per l'attribuzione dei proventi dell'attività di **supporto alla libera professione intramuraria**.

Il rapporto di lavoro si costituisce mediante la sottoscrizione di un **contratto individuale (art.67)**, che impegna le parti anche mediante l'esplicitazione del trattamento economico fondamentale e accessorio pattuito.

Per quanto riguarda il sistema degli **incarichi dirigenziali (art.69)** sono state introdotte novità di assoluto rilievo che segnano una netta discontinuità con il sistema di carriera della dirigenza sanitaria a riprova della netta differenza di status e di funzioni che separa la dirigenza PTA dalla dirigenza dell'Area Sanità.

Si è proceduto infatti ad una notevole **semplificazione** della tipologia degli incarichi della dirigenza PTA che ha portato a **tre sole fattispecie: due gestionali**, struttura complessa e semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale, e **una professionale**. Viene superato ogni requisito di anzianità per il conferimento degli incarichi professionali e di struttura semplice. Abbiamo preteso, e fatto convergere tutto il tavolo sindacale, sul mantenimento invece del **requisito di cinque anni di anzianità (che i datori di lavoro avevano richiesto nell'atto di indirizzo di superare)**, con o senza soluzione di continuità, **per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa**, fatta salva la possibilità di deroga esclusivamente nel caso in cui non siano presenti dirigenti che abbiano maturato l'intero arco temporale di cinque anni di anzianità. Viene superato il pregresso requisito alternativo di 3 anni di servizio e corso manageriale.

Per quanto riguarda i criteri e le procedure per **l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali (art.71)**, da segnalare la **durata minima quinquennale** di tutti gli incarichi (anche professionali e di struttura semplice) e la conferma **dell'applicazione delle disposizioni vigenti con riferimento al trattamento economico** e al valore e rilievo dell'incarico, **nei casi di conferimento**, per esigenze organizzative, **di un incarico diverso prima o alla scadenza naturale dello stesso**.

Viene definitivamente inserito nella sezione PTA, il **Dirigente ambientale (art.72)** delle ARPA.

Per le **sostituzioni (art.73)** si continua ad operare nel modo tradizionale nel caso di sostituzione di un incarico di struttura complessa o semplice, con le novità legate all'aumento delle indennità mensili per dodici mensilità (600 euro per la SC e 300 euro per la SS) e con la possibilità di erogare una quota in più di retribuzione di risultato. Tale quota aggiuntiva deve invece essere corrisposta, con modalità definite in contrattazione integrativa, nel caso di affidamento di incarico ad interim su posizione vacante della stessa tipologia di quella di cui si è titolari.

E' confermata la disciplina della **valutazione dei dirigenti (artt.74-81)** già normata in precedenza, così come sostanzialmente **patrocinio legale (art.82)**, **copertura assicurativa (art.83)** e **attività di consulenza (artt.84-85)**.

Dal punto di vista del **trattamento economico (art.87)**, **lo stipendio tabellare** annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, viene incrementato con i seguenti importi mensili lordi per tredici mensilità:

- dal 1° gennaio 2016: € 21,25
- dal 1° gennaio 2017: € 64,35
- dal 1° gennaio 2018: € 125,00

per arrivare a regime (dal 2021) ad un tabellare pari a € 45.260,77, comprensivo della tredicesima mensilità.

Notevoli anche le novità introdotte in tema di retribuzione di posizione nel segno di una sostanziale semplificazione del sistema. Vengono infatti superate a regime le tradizionali differenze di retribuzione di posizione minima fra i ruoli Professionale/Tecnico ed il ruolo Amministrativo, vengono

previsti solo tre livelli di posizione minima e due livelli di posizione massima e si passa a regime al concetto di posizione fissa.

Dal 1° gennaio 2018 vengono rideterminate nel modo seguente le retribuzioni di posizione minima unificata:

TIPOLOGIA DI INCARICO	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA UNIFICATA	
	RUOLO PROFESSIONALE E TECNICO	RUOLO AMMINISTRATIVO
Struttura complessa	17.256,44	16.715,13
Struttura semplice	8.004,86	8.127,81
Incarico di natura professionale	4.560,92	4.771,94
Incarico di natura prof. < 5 anni	682,90	757,22

Dal 1° gennaio 2021 viene **ristrutturata la retribuzione di posizione (art.89)**, con la definizione di una **parte fissa**, che assorbe e **ricomprende la minima unificata e la differenza sui minimi**, e una **parte variabile**, basata sulla graduazione delle funzioni definita a livello aziendale (i cui criteri e parametri di massima sono confermati dall'art.89), che insieme rappresentano il valore complessivo dell'incarico. Questa operazione, assieme ai **nuovi valori delle posizioni fisse** (v. tabella successiva), determinano un significativo spostamento di risorse a favore del trattamento fondamentale, pienamente utile anche ai fini TSF/TFR.

Purtroppo le nostre richieste di rendere utile ai fini dell'indennità di premio servizio la retribuzione di posizione parte variabile non sono state accolte e sul punto la massima convergenza ottenibile è stata una dichiarazione congiunta nella quale le parti ritengono opportuno approfondire l'argomento, che peraltro coinvolge responsabilità da parte di organi competenti non presenti al tavolo.

Significativo, e fortemente voluto dalla nostra O.S. nel segno di un progressivo avvicinamento al trattamento economico dei dirigenti di Regioni ed Autonomie Locali, è stato l'incremento della retribuzione di posizione dei neo-assunti che passa da 750 € annui circa a 5.500 € annui minimo.

#### NUOVI VALORI DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE FISSA A REGIME

NUOVE TIPOLOGIE DI INCARICO	NUOVE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE FISSA
(valori annui lordi x 13 mensilità)	

Struttura complessa	<b>18.000</b>
Struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale	<b>11.500</b>
Incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e controllo	<b>5.500</b>

con un incremento per tutte le tipologie di incarico, particolarmente significativo anche per le strutture semplici.

Le nuove misure di retribuzione di posizione fissa sono finanziate con il trasferimento di corrispondenti quote di posizione variabile e/o con gli aumenti del fondo e/o con trasferimento di risorse dal risultato.

Dall'1/1/2019 si applica per tutti il valore massimo annuo lordo per tredici mensilità dell'**indennità di struttura complessa (art.93)** pari a € 10.218,00.

I valori minimi e massimi lordi per tredici mensilità della complessiva retribuzione di posizione vengono rideterminati come segue:

#### VALORI MASSIMI DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

NUOVE TIPOLOGIE DI INCARICO	VALORI ANNUI LORDI X 13 MESI
Struttura complessa	50.000
Struttura semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale	42.000
Incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e controllo	42.000

Viene altresì modificata (altro segno tangibile del progressivo avvicinamento alla disciplina dei dirigenti RAL) la struttura dei fondi contrattuali che da tre passano a due: **Fondo retribuzione di posizione (art. 90)** e **Fondo retribuzione di risultato e altri trattamenti accessori (art.91)**.

Il CCNL finanzia il **Fondo di posizione**, a decorrere dal **1° gennaio 2018** con un incremento stabile su base annua pari a **€ 338 per ogni dirigente in servizio** alla data del 31 dicembre 2015 e il **Fondo di risultato**, a decorrere dal **1° gennaio 2018** con un incremento stabile su base annua di **€ 312, rideterminato in € 559 dal 31 dicembre 2018 e a valere dall'anno successivo, per ogni dirigente in servizio alla data del 31 dicembre 2015**. Come di consueto il Fondo di risultato si alimenta a consuntivo con eventuali risorse residue del proprio e dell'altro Fondo con **l'obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza**.

E' prevista, in modo innovativo, la possibilità di **ridurre stabilmente le risorse del Fondo di risultato a favore del Fondo di posizione in una misura non superiore al 30% delle stesse**.

I trattamenti accessori comprendono:

- la **pronta disponibilità (art.92)** per i dirigenti in servizio presso le unità operative con attività continua, che dà diritto ad un'**integrazione della retribuzione di risultato di € 20,66 per turno di dodici ore**. Qualora il turno sia articolato in orari di minor durata, comunque non inferiori a quattro ore, l'integrazione è corrisposta proporzionalmente alla durata stessa e maggiorata del 10%. In caso di chiamata, l'attività prestata dà diritto ad un'ulteriore integrazione di € 70 o € 140, a seconda che il servizio prestato sia inferiore o superiore alle tre ore lavorate;
- **indennità di ufficiale di polizia giudiziaria (art. 94)** rideterminata in € 80 mensili lordi per dodici mensilità a decorre dal mese successivo alla sottoscrizione del CCNL;
- **indennità di bilinguismo (art.95)** in continuità con la precedente disciplina.

## SEZIONE SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI (ARTT. 97-110)

Attraverso questo CCNL e l'inserimento nell'Area delle Funzioni locali, viene confermata la natura dirigenziale delle funzioni del segretario, al di là dei tentativi di delegittimazione, anche recenti, intrapresi per via legislativa.

La sezione si apre con l'elencazione delle materie oggetto di **confronto (art.98) e di contrattazione integrativa (art.99)** che confermano sostanzialmente sia la sede nazionale presso il Ministero dell'Interno che l'impianto precedente. In particolare la contrattazione integrativa dovrà affrontare condizioni, criteri e parametri per la definizione delle maggiorazioni della retribuzione di posizione, i criteri per il trattamento economico della reggenza o supplenza, gli effetti sul trattamento economico dei provvedimenti di riclassificazione delle sedi ed infine la definizione delle modalità di versamento dei contributi sindacali.

Vengono confermate le disposizioni sulla tenuta e l'aggiornamento dei curricula (**art.100**), ora a carico del Ministero dell'Interno, al fine di favorire la circolazione delle informazioni utili per le procedure di nomina. La norma riproduce, di fatto, l'art.16 del CCNL normativo 1998 - 2001 economico 1998 - 1999 del 16 maggio 2001 spostando in capo al Ministero le competenze dell'agenzia per la tenuta dei curricula.

**L'art.101**, che disciplina le **funzioni di sovrintendenza e coordinamento del segretario**, è il punto di approdo di una estenuante battaglia che ci ha visto assolutamente critici sin dall'atto di indirizzo.

Già dal maggio 2019 avevamo contestato l'atto di indirizzo che mirava ad ampliare le ipotesi di revoca dei segretari introducendo previsioni in contrasto con la legge.

La soluzione di Aran è stata di declinare in positivo le funzioni dei segretari, per poi richiamarle al comma 4 dell'art.103 quali causa di revoca, se non svolte o svolte in modo negligente. Sebbene questa formulazione appaia meno contraddittoria e sia ispirata al dichiarato intento di valorizzare la figura del segretario, è innegabile che ciò debba avvenire nel perimetro normativo in cui i segretari operano. Forti preoccupazioni suscita pertanto la previsione di un potere di avocazione degli atti dei dirigenti inadempienti, che rischia di creare incomprensioni ed avallare illegittime pressioni ed ingerenze, oltre che favorire contenziosi. Sul punto l'unica lettura legittima da dare è quella di ricondurre il potere di avocazione al potere sostitutivo, da esercitare in presenza dei presupposti e nei termini previsti dall'art.2 della Legge 241/1990. Del resto, non può che essere che così, posto che non compete alla contrattazione collettiva definire o modificare le funzioni degli uffici né la loro organizzazione ed ai segretari comunali e provinciali non sfugge di certo l'ambito normativo entro il quale esercitare le funzioni.

Questo argomento è stato oggetto, insieme alla revoca, di una nostra specifica dichiarazione a verbale che è stata sottoscritta e consegnata ad Aran.

Un altro punto critico riguarda l'istituto della **revoca dell'incarico (art.103)**, di cui pure viene esplicitata la procedura di formalizzazione a tutela del segretario: a nostro avviso la revoca, definita dall'art.33 comma 3 come tertium genus accanto alle responsabilità dirigenziale e disciplinare rappresenta un'anomalia rispetto a tutta la dirigenza nazionale. La revoca, oggi che è acclarata la natura dirigenziale delle funzioni dei segretari, doveva essere ricondotta alla responsabilità dirigenziale e godere delle medesime garanzie.

Una positiva novità si riscontra nel riconoscimento del **patrocinio legale (art.104)** nei confronti del segretario per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento delle funzioni attribuite e all'adempimento dei compiti d'ufficio, anche per l'ipotesi di reggenza o di supplenza, con una disposizione che ricalca quella dell'area delle Funzioni centrali.

Gli articoli successivi (**artt. 105-108**) si occupano del **trattamento economico** che prevede i seguenti **incrementi mensili lordi per tredici mensilità dello stipendio tabellare**:



FASCIA	Dal 1.1.2016	Rideterm da 1.1.2017	Rideterm. da 1.1.2018
A	20,90	63,50	125,00
B	20,90	63,50	125,00
C	16,70	50,80	100,00

A seguito di questi incrementi, i **nuovi stipendi tabellari** annui lordi sono rideterminati, a decorrere dal mese successivo alla sottoscrizione del presente CCNL, come segue:

**NUOVA RETRIBUZIONE TABELLARE ANNUA** (euro lordi per dodici mensilità a cui aggiungere la tredicesima)

FASCIA	DAL 1.1.2016	DAL 1.1.2017	DAL 1.1.2018
A	40.230,09	40.741,29	41.479,29
B	40.230,09	40.741,29	41.479,29
C	32.183,83	32.593,03	33.183,43

#### NUOVA RETRIBUZIONE DOPO CONGLOBAMENTO INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE

(euro lordi per 12 mensilità cui aggiungere la tredicesima)

FASCIA	Rideterm. Tabellare da 1.1.2018	IVC da 1.7.2010	Nuovo tabellare (dal mese successivo alla sottoscrizione)
A	41.479,29	299,88	41.779,17
B	41.479,29	299,88	41.779,17
C	33.183,43	239,88	33.423,31

La nuova **retribuzione di posizione (art. 107)** è rideterminata dal 1° gennaio 2018, nei seguenti valori complessivi annui lordi per tredici mensilità:

FASCIA A		
1) Incarichi in enti metropolitani		41.000,00
2) Incarichi in enti oltre 250.000 abitanti, in comuni capoluogo di provincia, in amministrazioni provinciali		33.900,00
3) Incarichi in enti fino a 250.000 abitanti		22.400,00
FASCIA B		
1) Incarichi in enti superiori a 10.000 abitanti e fino a 65.000 abitanti		16.000,00
2) Incarichi in enti tra 3.000 e 10.000 abitanti		8.230,00
FASCIA C		
1) Incarichi in enti fino a 3.000 abitanti		7.750,00

Chiarita in modo soddisfacente la norma sul cd. **"galleggiamento"** che prende a riferimento la funzione dirigenziale più elevata (o la posizione organizzativa in assenza di dirigente) comparandola con la retribuzione di posizione effettiva e non più con quella "figurativa". Per i segretari titolari di convenzioni, la cui retribuzione di posizione effettiva viene maggiorata del 25%, l'eventuale differenziale assorbirà in tutto o in parte tale maggiorazione, fino a concorrenza degli importi di € 3.008,00 per i segretari di fascia A e B e € 1.964,00 per i segretari di fascia C. Il nuovo criterio si traduce comunque in un incremento retributivo per tutti i segretari.

Ai segretari viene finalmente consentita la più volte rivendicata adesione al fondo nazionale di **previdenza complementare (art. 109)** Perseo-Sirio.

L'articolo che descrive la prospettiva futura dei segretari è quello che istituisce una **Commissione paritetica per la revisione della struttura della retribuzione (art. 110)**, in risposta alle pressanti rivendicazioni della nostra O.S. rispetto alle numerose criticità che la categoria oggi subisce e che il CCNL non è riuscito ad affrontare.

La commissione dovrà essere costituita entro 90 giorni dalla sottoscrizione del CCNL e dovrà affrontare i seguenti temi:

- Analisi e caratteristiche della struttura retributiva
- Analisi delle attuali fasce professionali in relazione alle dimensioni dell'Ente
- Definizione di nuovi criteri e parametri della maggiorazione della retribuzione di posizione, tenendo conto delle dimensioni e complessità delle strutture organizzative, delle funzioni di base e aggiuntive, e di ogni altro fattore significativo che incide sulla responsabilità svolte, anche con riferimento agli incarichi nelle Unioni dei Comuni.