

Contratto collettivo nazionale

Segretari comunali e provinciali: note a margine dell'ipotesi del nuovo CCNL 2016/2018

di Antonio Purcaro - Segretario generale della Città Metropolitana di Milano,
Cultore di Diritto Costituzionale presso l'Università degli Studi di Bergamo

Lo scorso 16 luglio 2020 l'ARAN ed i Sindacati rappresentativi hanno sottoscritto, l'ipotesi di contratto collettivo nazionale di lavoro per il triennio 2016-2018 per i Dirigenti delle Regioni ed Autonomie locali, Dirigenti professionali, tecnici ed amministrativi del SSN e Segretari comunali e provinciali. Il contratto diverrà efficace, a seguito della sua sottoscrizione definitiva, una volta concluso l'iter di verifica e controllo della compatibilità economico-finanziaria della ipotesi di accordo, come previsto dalle norme vigenti.

Per la categoria dei segretari comunali e provinciali che, solo pochi anni fa, avevano visto il proprio ruolo fortemente messo in discussione, fino a rischiare la soppressione, si apre ora una nuova stagione.

Nel presente contributo viene effettuato un primo esame delle disposizioni relative alla disciplina del rapporto di lavoro dei segretari comunali e provinciali.

Premessa

Lo scorso 16 luglio 2020 l'ARAN ed i Sindacati rappresentativi hanno sottoscritto, l'ipotesi di contratto collettivo nazionale di lavoro per il triennio 2016-2018 per i Dirigenti delle Regioni ed Autonomie locali, Dirigenti professionali, tecnici ed amministrativi del SSN e Segretari comunali e provinciali.

Il nuovo testo contrattuale prevede una parte comune e tre Sezioni speciali dedicate alle tre categorie di Dirigenti destinatari, la parte comune regola istituti applicabili a tutte le tre categorie di dirigenti ed è improntata ad alcune linee-guida fondamentali:

- a) revisione delle previgenti normative per adeguarle alle innovazioni legislative succedutesi nel decennio di assenza di rinnovi contrattuali con particolare riferimento, tra l'altro, alla disciplina delle relazioni sindacali ed alla materia disciplinare;
- b) armonizzazione degli istituti normativi del c.d. pacchetto sociale (permessi, ferie solidali, etc.) già inseriti nei contratti di comparto e delle aree dirigenziali di questa tornata;
- c) "manutenzione" di alcuni istituti che sono stati adeguati alle esigenze interpretative riscontrate nel

tempo: questa tendenza è stata seguita anche nella disciplina delle tre sezioni speciali.

Il nuovo testo contrattuale regola in modo esaustivo i principali istituti contrattuali, molti dei quali adeguati ai numerosi interventi legislativi che si sono susseguiti negli ultimi anni. In particolare, è stata riformulata in modo completo la parte che riguarda le relazioni sindacali, anche partecipative, con una regolazione semplificata ed unitaria della materia.

Si è proceduto anche all'attualizzazione ed alla riscrittura, in armonia con le nuove norme di legge, delle disposizioni concernenti la responsabilità disciplinare. Sono state, infine, ampliate ed innovate alcune tutele, ad esempio quelle concernenti le gravi patologie che necessitano di terapie salvavita, le misure in favore delle donne vittime di violenza, le ferie e i riposi solidali per i dirigenti che debbano assistere figli minori bisognosi di cure.

Le disposizioni in tema di segretari comunali e provinciali

La vicenda dei segretari comunali, negli ultimi anni ci ha abituati a frequenti cambi di fronte, passando da

fasi di rafforzamento delle loro funzioni a fasi di messa in discussione del ruolo.

A soli due anni di distanza dalle riforme del governo Monti che espandevano il ruolo del segretario si dovette assistere ad un *revirement* del legislatore, che approvò la Legge delega n. 124/2015 di riforma della pubblica amministrazione, legge che, all'art. 11 nell'ambito della riforma della dirigenza pubblica, prevedeva, tra gli aspetti più innovativi, la soppressione della figura del segretario comunale, la nascita sulle ceneri di questa della nuova figura del "dirigente apicale" e la conferma della figura del direttore generale, alternativa a quella del dirigente apicale, per i soli comuni con più di 100.000 abitanti.

Più in generale la riforma prevedeva che tutti gli incarichi dirigenziali fossero a termine con una durata di quattro anni. Il nuovo sistema della dirigenza pubblica poggiava sulla scissione, per tutti i dirigenti pubblici contrattualizzati, del rapporto organico dal rapporto di servizio. In altri termini i dirigenti non sarebbero più stati dipendenti dell'amministrazione presso la quale prestavano servizio, bensì sarebbero stati legati da un rapporto a tempo indeterminato con lo "Stato", o comunque con un ente nazionale di gestione del Ruolo unico, e da un rapporto a tempo presso l'amministrazione nella quale sarebbero stati chiamati a prestare servizio.

La delega venne tuttavia lasciata decadere: il decreto legislativo che in attuazione della legge delega avrebbe dovuto rendere effettiva la soppressione dei segretari comunali non vide mai la luce.

Il decreto delegato era pronto per essere licenziato in via definitiva dal Consiglio dei Ministri, quando una provvidenziale sentenza della Corte costituzionale, la 25 novembre 2016, n. 251, chiamata a pronunciarsi su di un ricorso promosso dalla Regione Veneto, ebbe a dichiarare l'illegittimità costituzionale dell'art. 11, comma 1, lett. a), b), n. 2), c), nn. 1) e 2), e), f), g), h), i), l), m), n), o), p) e q), e comma 2, della Legge 7 agosto 2015, n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche), nella parte in cui prevedeva che i decreti legislativi attuativi fossero adottati previa acquisizione del parere reso in sede di Conferenza unificata, anziché previa intesa in sede di Conferenza Stato-Regioni.

Scongiorato il pericolo della soppressione della categoria, un altro passaggio fondamentale nella storia ultracentenaria dei segretari comunali e provinciali è stato sicuramente rappresentato dalla sentenza della Corte cost. n. 23/2019 (relatore Nicolò Zanon).

Ponendo fine ad un dibattito che aveva diviso la categoria ed alimentato infinite discussioni dottrinali

la Consulta ha finalmente acclarato che non è incostituzionale la disposizione del testo unico degli Enti locali secondo cui il segretario comunale resta in carica per un periodo corrispondente a quello del sindaco che lo ha nominato e cessa automaticamente dall'incarico al termine del mandato di quest'ultimo. La Corte costituzionale ha dichiarato non fondata una questione di legittimità costituzionale sollevata dal Tribunale di Brescia, che dubitava del meccanismo descritto, per supposta violazione dei principi costituzionali di imparzialità e continuità dell'azione amministrativa (art. 97 Cost.).

I giudici costituzionali hanno messo in luce come l'evoluzione della normativa sul segretario comunale, prima e dopo l'entrata in vigore della Costituzione, sia ispirata da concezioni assai diverse, alla ricerca di punti di equilibrio fra due esigenze non facilmente conciliabili: il riconoscimento dell'autonomia degli Enti locali, da una parte; la necessità di garantire adeguati strumenti di controllo della loro attività, dall'altra.

Anche attualmente, lo statuto burocratico e funzionale che caratterizza il segretario comunale è segnato da aspetti in apparenza dissonanti. Da un lato egli è funzionario statale assunto per concorso, ma dall'altro è preposto allo svolgimento effettivo delle sue funzioni attraverso una nomina relativamente discrezionale del sindaco. Non può essere revocato liberamente durante il mandato (salvo che per violazione dei doveri d'ufficio) ma è, appunto, destinato a cessare automaticamente dalle proprie funzioni al mutare del sindaco (salvo conferma), eppure anche in questo caso è garantito nella stabilità del suo *status* giuridico ed economico e del suo rapporto d'ufficio, rimanendo iscritto all'albo nazionale dei segretari comunali dopo la mancata conferma e restando perciò a disposizione per successivi incarichi presso altri comuni.

Il segretario comunale, spiega la sentenza, è titolare di attribuzioni multiformi: neutrali, di controllo di legalità e di certificazione, da una parte, ma, dall'altra, di gestione quasi manageriale e di supporto propositivo all'azione degli organi comunali, capaci di orientare le scelte dell'ente nella fase preliminare della definizione dell'indirizzo amministrativo di quest'ultimo. Tutte queste ragioni impediscono di applicare al segretario comunale quella giurisprudenza restrittiva che ha più volte dichiarato costituzionalmente illegittime disposizioni di leggi statali o regionali che prevedevano meccanismi di *spoils system*, cioè di decadenza automatica da un incarico amministrativo non apicale né fiduciario, al solo mutare dell'organo politico di riferimento.

Un esito diverso del giudizio della Corte avrebbe forse potuto rimettere in discussione l'esistenza stessa del segretario comunale, essendo il meccanismo *in auge* ormai un *acquis communautaire* del sistema di governo locale, che non avrebbe retto ad un ritorno al passato. Il nuovo pericolo per la categoria è invece arrivato dal progressivo depauperamento dei ruoli organici, determinatosi a seguito delle cessazioni per pensionamento a fronte dei pochi ingressi.

Mancato ricambio dovuto alla lentezza delle procedure di reclutamento ed alle assurde limitazioni previste dall'art. 14, comma 6 del D.L. n. 95/2012, norma che permette di autorizzare ogni anno assunzioni di segretari per un massimo dell'80% rispetto alle cessazioni dell'anno precedente.

A questa situazione ha tentato di porre rimedio il Legislatore.

Con la conversione in legge del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, recante "Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica" è arrivata una boccata d'ossigeno per la cronica carenza di segretari comunali e provinciali: 2.385 sedi vacanti di cui 1.670 solo nei piccoli comuni.

Anzitutto più velocità nei concorsi che consentiranno di mettere subito in organico i vincitori. Le selezioni dureranno sei mesi e saranno seguite da un tirocinio pratico di due mesi presso uno o più comuni. Ma, dopo la nomina, i segretari neoassunti saranno soggetti all'obbligo di formazione supplementare per 120 ore annuali, pena la cancellazione dall'Albo nazionale.

Il Viminale organizzerà una sessione aggiuntiva del Coa 6 (sesto corso-concorso selettivo di formazione per il conseguimento dell'abilitazione richiesta ai fini dell'iscrizione di 224 segretari comunali nella fascia iniziale dell'albo di cui all'art. 98 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267) per l'iscrizione di ulteriori 171 segretari comunali. A tale sessione parteciperanno i candidati che abbiano conseguito il punteggio minimo di idoneità previsto dal bando.

Nel frattempo nei comuni sotto i 5 mila abitanti, in cui le sedi di segreteria siano vacanti, siano andati deserti i bandi pubblici per la nomina dei segretari e non risulti possibile assegnare un segretario reggente, a scavalco, le funzioni attribuite al vicesegretario potranno essere svolte (su richiesta del sindaco, previa autorizzazione del Viminale e per non più di 12 mesi), da un funzionario di ruolo in servizio da almeno due anni presso un Ente locale, in possesso dei requisiti per partecipare al concorso, previo

assenso dell'Ente locale di appartenenza e consenso dello stesso interessato.

L'altra novità, molto attesa dalla categoria, ha riguardato i criteri di classificazioni delle convenzioni tra comuni. La novella ripristina il criterio in virtù del quale la classe di segreteria delle convenzioni sarà determinata dalla sommatoria degli abitanti di tutti i comuni convenzionati.

Superando la contestata circ. min. 23 aprile 2015, prot. n. 485 E-(P) sulla riclassificazione delle segreterie convenzionate.

Arriva così un riconoscimento circa la correttezza della tesi sostenuta dai segretari comunali in ordine all'attribuzione della retribuzione di posizione in rapporto alla popolazione complessiva e non soltanto alla popolazione del Comune capofila. Peraltro, il giudice del Lavoro del Tribunale di Como ebbe ad accertare con la sentenza n. 203/2016 del 23 settembre "che la retribuzione di posizione spettante al ricorrente, quale segretario dei comuni in convenzione convenuti, debba essere determinata in rapporto al totale della popolazione residente negli stessi, previa disapplicazione della nota prot. 76063 del 29 settembre 2014 del dipartimento della Ragioneria di Stato del MEF, della circolare del ministero dell'Interno prot. n. 485 - E - (P) del 24 marzo 2015 e del decreto n. 84 del 17 aprile 2015 della prefettura di Milano".

Le disposizioni in tema di segretari comunali e provinciali

L'ipotesi di contratto oggetto di commento segna un importante cambio.

È, infatti il primo contratto che vede la disciplina del rapporto di lavoro dei segretari comunali attratta nell'orbita della dirigenza degli Enti locali.

Con l'avvento della contrattualizzazione del rapporto di pubblico impiego, le disposizioni riguardanti i segretari comunali erano contenute all'interno del contratto dei dipendenti ministeriali.

Solo a seguito della riforma Bassanini, ai segretari venne riservato un autonomo comparto di contrattazione. Il primo storico contratto collettivo nazionale di lavoro della categoria dei segretari comunali venne siglato il 16 maggio del 2001.

Ancora oggi è al contratto del 2001 al quale occorre fare riferimento per la disciplina della più parte degli istituti che riguardano la disciplina del rapporto di lavoro dei segretari.

Con la stipula il 13 luglio 2016 del Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva

nazionale, i comparti di contrattazione sono passati da 11 a 4, in linea con la norma di legge che ha posto un tetto massimo di quattro al numero dei comparti e delle aree (art. 40, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001). Nell'Area delle Funzioni locali hanno così trovato collocazione i dirigenti degli enti del comparto Funzioni locali, i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali degli enti ed aziende del comparto Sanità ed i segretari comunali e provinciali.

Nel nuovo contratto le disposizioni relative ai segretari comunali e provinciali, sono contenute oltre che nelle parti comuni dello stesso contratto, in una specifica sezione, dall'art. 97 in poi.

Innanzitutto, a marcare la specificità della categoria, rispetto alle altre famiglie dei dirigenti locali, vi è la previsione che per i segretari le relazioni sindacali, tanto l'informazione, quanto il confronto e la contrattazione di secondo livello, non avviene a livello di ente, bensì a livello nazionale.

Saranno oggetto di confronto a livello nazionale:

- a) criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione, aggiornamento, studio e ricerca, ivi compresi quelle dei corsi di specializzazione per il conseguimento dell'idoneità per l'iscrizione alle fasce superiori dell'albo, nonché la individuazione, nel piano della formazione annuale di aggiornamento, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;
- b) criteri generali per la tenuta e l'aggiornamento dei *curricula*, ai fini della più ampia e completa divulgazione degli stessi anche al fine assicurare la massima disponibilità di informazioni utili per la procedura di nomina;
- c) criteri generali relativi all'utilizzazione dei segretari comunali e provinciali in disponibilità, comando, collocamento fuori ruolo, riammissione in servizio, mobilità ivi compresa quella fra le sezioni dell'Albo;
- d) criteri generali ai fini della determinazione dell'eventuale percentuale di maggiorazione dell'Albo di cui all'art. 98 del D.Lgs. n. 267/2000;
- e) criteri generali per la determinazione annuale del numero complessivo dei segretari da ammettere ai corsi di formazione e specializzazione;
- f) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

La contrattazione integrativa riguarderà invece le seguenti materie:

- a) condizioni, criteri e parametri per la definizione delle maggiorazioni della retribuzione di posizione;
- b) criteri per la definizione del trattamento economico spettante al segretario nei casi di reggenza o supplenza;
- c) effetti dei provvedimenti di riclassificazione delle sedi di ente sul trattamento economico del segretario;
- d) definizione delle modalità di versamento dei contributi sindacali.

Funzioni del segretario

La disposizione che ha maggiormente attratto i primi commentatori, è sicuramente rappresentata dall'art. 101 "Funzioni di sovrintendenza e coordinamento del Segretario".

La disposizione in commento, al primo comma, ha cura di prevedere che "nei comuni fino a 100.000 abitanti ovvero nei Comuni, Province e Città Metropolitane ove non sia stato nominato il direttore generale ai sensi dell'art. 108 del D.Lgs. n. 267/2000, l'assunzione delle funzioni di segretario comunale comporta compiti di sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e di coordinamento delle loro attività, tra i quali la sovrintendenza alla gestione complessiva dell'ente, la responsabilità della proposta del piano esecutivo di gestione nonché, nel suo ambito, del piano dettagliato degli obiettivi e del piano della *performance*, la responsabilità della proposta degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale, l'esercizio del potere di avocazione degli atti dei dirigenti in caso di inadempimento".

Il comma successivo, con il chiaro intento di porre fine ad una *querelle* alimentata da discutibili prese di posizione dell'ANAC, chiarisce che "l'incarico di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza del Segretario Comunale e Provinciale, è compatibile con la presidenza dei nuclei o altri analoghi organismi di valutazione e delle commissioni di concorso, nonché con altra funzione dirigenziale affidatagli".

C'è chi non ha mancato di criticare le norme in commento (1) ritenendo tali previsioni quali disposizioni che modificano significativamente il ruolo dei segretari, orientandolo sempre più nella direzione del vertice operativo degli enti, qualificandolo quale misura ordinamentale e organizzativa, e come tale non suscettibile di essere inserita all'interno di un contratto collettivo nazionale di lavoro.

(1) Ad esempio come Arturo Bianco in *ntplusentilocaliedilizia. isole24ore.com*, 30 luglio 2020.

In verità qui il contratto non introduce affatto misure ordinamentali destinate ad innovare il testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali.

La previsione si limita a sostanziare i compiti di sovrintendenza e coordinamento già previsti dal TUEL.

È l'art. 97, comma 4, del TUEL a prevedere 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".

Il piano esecutivo di gestione ed il piano dettagliato degli obiettivi, sono strumenti indefettibili del modello organizzativo degli Enti Locali, tanto in presenza del direttore generale che negli enti sprovvisti di tale figura.

Poiché il direttore generale è una figura alternativa rispetto al Segretario, per quanto riguarda l'attività di coordinamento e di sovrintendenza dei dirigenti e dei responsabili di servizio, diverse saranno le competenze attribuite al Segretario, variando il modulo organizzativo di ogni singolo Ente.

È già implicito nelle norme del testo unico che, negli enti sprovvisti della figura del direttore generale, debba essere il segretario, nell'esercizio dei compiti di sovrintendenza e coordinato, ad assumere la responsabilità della proposta del piano esecutivo di gestione nonché, nel suo ambito, del piano dettagliato degli obiettivi e del piano della *performance*, la responsabilità della proposta degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale.

Alla stessa stregua l'esercizio del potere di avocazione degli atti dei dirigenti in caso di inadempimento è già contenuto nei compiti di sovrintendenza.

Del resto, la stessa giurisprudenza amministrativa è giunta alle medesime conclusioni, ritenendo legittimo il potere di avocazione del Segretario comunale (TAR Lazio, Sez. II-bis, sentenza 21 novembre 2018, n. 11296).

Secondo il giudice amministrativo il potere di avocazione esercitato dal segretario comunale non è incompatibile con la gerarchia interna agli uffici amministrativi (nel caso oggetto di esame da parte del giudice amministrativo tale potere era espressamente contemplato dal regolamento di organizzazione comunale).

Il sindaco, la giunta comunale e il consiglio comunale, nei limiti delle rispettive attribuzioni, sono legittimati a fissare indirizzi e direttive per orientare l'attività dell'apparato burocratico; essi non possono

certamente adottare alcun provvedimento amministrativo di gestione, dovendosi rispettare il principio della distinzione tra competenze politiche e competenze gestionali.

La disposizione è quindi riconducibile al potere generale di coordinamento attribuito al Segretario generale dall'art. 97, comma 4, TUEL.

Del resto, il potere di avocazione degli atti è una norma di chiusura, prevista in diritto positivo, che consente di evitare la paralisi dell'attività amministrativa degli enti. Ed in un sistema che si ispira al principio di separazione tra l'attività politica e la gestione, il potere di avocazione non può che essere allocato all'organo amministrativo di vertice, che negli Enti locali, laddove non sia stato nominato il direttore generale, è il segretario.

Revoca dell'incarico

Torniamo al nuovo contratto.

L'art. 103 disciplina la revoca dell'incarico, introducendo ulteriori garanzie.

Nelle premesse, il contratto, all'art. 33, comma 3, chiarisce che "per i segretari costituisce principio generale la distinzione tra i criteri di valutazione dell'attività svolta, dei risultati e degli obiettivi conseguiti e quelli relativi alla responsabilità disciplinare".

La procedura relativa alla responsabilità disciplinare va tenuta distinta da quella per la revoca dell'incarico di segretario, ai sensi dell'art. 100 del D.Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 103 (revoca incarico) dell'ipotesi di CCNL.

Il provvedimento di revoca è adottato dal sindaco o dal presidente della provincia, previa delibera di giunta, e deve essere motivato.

L'ente, prima di adottare il provvedimento di revoca, contesta per iscritto al segretario i fatti o i comportamenti costituenti violazioni dei doveri di ufficio, convocandolo non prima che siano trascorsi venti giorni dal ricevimento della contestazione per sentirlo a sua difesa. Il segretario può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Ove il segretario, nonostante la convocazione, non si presenti nel giorno stabilito o, comunque, non adduca entro lo stesso termine giustificazioni per iscritto, l'ente adotta il provvedimento di revoca.

Il contratto chiarisce che ai fini della revoca costituisce violazione dei doveri d'ufficio anche il mancato o negligente svolgimento dei compiti di cui all'art. 101 (Funzioni di sovrintendenza e coordinamento del Segretario).

Trattamento economico

Quanto al trattamento economico il nuovo contratto conferma la struttura della retribuzione dei segretari comunali e provinciali che si compone delle seguenti voci:

- a) trattamento stipendiale;
- b) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- d) retribuzione di posizione;
- e) maturato economico annuo, ove spettante;
- f) retribuzione di risultato, ove spettante;
- g) diritti di segreteria, ove spettanti in base alle vigenti disposizioni di legge in materia (e quindi per i soli segretari che operano in enti sprovvisti di dirigenti);
- h) retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate, ove spettante.

Al segretario comunale e provinciale compete altresì una tredicesima mensilità corrisposta nel mese di dicembre di ogni anno.

A valere dal 1° gennaio 2018 i nuovi stipendi tabellari annui lordi dei segretari collocati nelle fasce A, B e C sono, pertanto, rideterminati valori in Euro annui lordi per 12 mensilità, rispettivamente in euro 41.479,29 ed in euro 33.183,43, a cui aggiungere la tredicesima mensilità.

Viene dunque confermata l'equiparazione del tabellare dei segretari, di fascia A e B, a quello dei dirigenti il cui nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità è rideterminato in euro 45.260,77.

Retribuzione di posizione

Anche la retribuzione di posizione registra un adeguamento.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2018, i valori complessivi annui lordi, per tredici mensilità, della retribuzione di posizione dei segretari comunali e provinciali sono rideterminati (valori in euro annui lordi per 13 mensilità) come appresso:

| | |
|--|-------------|
| - incarichi in enti metropolitani | € 41.000,00 |
| - incarichi in enti oltre 250.000 abitanti, in comuni capoluogo di provincia, in amministrazioni provinciali | € 33.900,00 |
| - incarichi in enti fino a 250.000 abitanti | € 22.400,00 |
| - incarichi in enti superiori a 10.000 abitanti e fino a 65.000 abitanti | € 16.000,00 |
| - incarichi in enti tra 3.000 e 10.000 abitanti | € 8.230,00 |
| - incarichi in enti fino a 3.000 abitanti | € 7.750,00 |

Quanto agli istituti della maggiorazione della retribuzione di posizione e del galleggiamento il contratto è foriero di importanti novità.

Il contratto conferma che ai fini dell'attuazione di quanto previsto dall'art. 41, comma 5 del CCNL del 16 maggio 2001 (cioè del galleggiamento), il valore retributivo da porre a raffronto con la retribuzione di posizione stabilita nell'ente, per la funzione dirigenziale più elevata o, negli enti privi di dirigenza, per la posizione organizzativa più elevata, è pari alla complessiva ed effettiva retribuzione di posizione del segretario comunale e provinciale, comprensiva delle eventuali maggiorazioni di cui all'art. 41, comma 4 del CCNL del 16 maggio 2001.

In tema di galleggiamento l'elemento di novità è rappresentato dall'art. 111, che tra le norme previgenti oggetto di disapplicazione annovera anche l'art. 3, comma 7 del CCNL 1° marzo 2011 (II biennio economico).

Detta norma, introdotta a seguito del conglobamento di un quota della retribuzione di posizione nel trattamento tabellare, e della conseguente riduzione degli importi della stessa, prevedeva che ai fini, tanto della base di calcolo della maggiorazione della retribuzione di posizione, che per il calcolo del differenziale da riconoscere al segretario a titolo di galleggiamento, si dovesse prendere a riferimento gli importi della retribuzione di posizione come definiti dal CCNL 16 maggio 2001 (II biennio economico).

Se in un caso, quello del calcolo della maggiorazione, tale previsione tutelava i segretari, nel caso invece del galleggiamento, tale previsione produceva l'effetto che il galleggiamento non fosse mai tale, posto che la retribuzione di posizione del segretario risultava inevitabilmente inferiore a quella in godimento alla funzione dirigenziale più elevata.

Dopo la firma del contratto questo non avverrà più e la retribuzione del segretario risulterà sempre almeno pari alla retribuzione di posizione stabilita nell'ente, per la funzione dirigenziale più elevata o, negli enti privi di dirigenza, per la posizione organizzativa più elevata.

Al fine di evitare *reformatio in pejus* del trattamento economico il contratto si preoccupa di precisare che, nonostante la disapplicazione sopra richiamata, ai soli fini dell'attuazione delle previsioni di cui all'art. 41, comma 4, del CCNL del 16 maggio 2001, cioè del calcolo della maggiorazione della retribuzione di posizione 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 maggio 2001 relativo al biennio economico 2000-2001.

La maggiorazione della retribuzione di posizione, istituito che per le limitazioni imposte alla contrattazione

nazionale delle leggi finanziarie, non ha potuto essere compiutamente trattato nel contratto nazionale, troverà una nuova disciplina nella nuova contrattazione decentrata che si aprirà a valle della stipula del contratto nazionale.

I soggetti firmatari del contratto nazionale, nel concordare sull'opportunità di individuare una struttura retributiva del segretario Comunale idonea a valorizzare le competenze professionali proprie della figura, nonché di rivedere i criteri e i parametri previsti dall'art. 41, comma 4 del CCNL 16 maggio 2001, hanno convenuto di procedere ad una fase istruttoria che consenta di acquisire ed elaborare tutti gli elementi di conoscenza dell'attuale struttura retributiva del segretario, al fine poi di pervenire ad una revisione del CCNL di cui all'art. 41, comma 4, nonché di prevedere una nuova struttura retributiva da inserire nel prossimo CCNL.

Al fine di attuare quanto previsto, entro novanta giorni dalla sottoscrizione del CCNL, verrà istituita presso l'ARAN, una specifica Commissione Paritetica composta dai firmatari del contratto, nonché dall'ANCI e dall'UPI e dal Ministero dell'Interno.

La Commissione dovrà completare i propri lavori con la redazione di un apposito documento, la cui condivisione della parte sindacale avverrà secondo le regole della sottoscrizione dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

È compito della Commissione l'analisi delle caratteristiche della struttura retributiva del segretario comunale nonché l'analisi delle attuali fasce professionali in relazione delle dimensioni dell'Ente.

Per la definizione di nuovi criteri e parametri per la maggiorazione della retribuzione di posizione nell'ambito della contrattazione integrativa nazionale, la Commissione terrà conto: della valorizzazione della funzione di sovrintendenza e coordinamento del segretario, anche in rapporto alla dimensione e complessità delle struttura organizzativa e alle altre funzioni dirigenziali presenti nell'ente o, in assenza, alle posizioni organizzative nei cui confronti la funzione è esercitata; della diretta correlazione con ogni funzione aggiuntiva concretamente assegnata in ambito gestionale; dell'adeguata considerazione di ogni altro fattore significativo incidente sulle responsabilità interne ed esterne assunte dal segretario all'interno dell'ente ivi compresi gli incarichi nelle Unioni dei comuni.

Con il nuovo contratto decentrato, che si appalesa nella sostanza quale vera e propria coda del contratto collettivo nazionale, troveranno soddisfazione, ci si augura, le legittime aspettative dei segretari in ordine

alla remunerazione degli incarichi aggiuntivi presso le Unioni di comuni, incarichi fin qui svolti senza alcun compenso, e le istanze di una adeguata retribuzione di posizione che valorizzi il ruolo del segretario, quale dirigente perno del sistema delle autonomie locali e recuperi il *gap* con la dirigenza dell'area che ad oggi gode di una retribuzione di posizione i cui valori minimi e massimi sono superiori a quelli ad oggi previsti per i segretari (da un valore minimo di euro 11.942,67 ad un valore massimo di euro 45.512,37 e con in più anche la possibilità, in presenza di determinate caratteristiche, di deroga al tetto massimo).

Ciò detto, occorre infine soffermarsi su di un particolare aspetto; forse l'unica nota dolente per i segretari. Il riferimento corre alla previsione contenuta nell'art. 107, comma 3, in virtù della quale per i segretari titolari di segreteria convenzionata, l'eventuale differenziale di retribuzione di posizione a titolo di galleggiamento, assorbe e ricomprende quota parte della retribuzione aggiuntiva per le sedi convenzionate di cui all'art. 45 del CCNL del 16 maggio 2001, fino a concorrenza dei seguenti valori massimi: euro 3.008,00, per i segretari di fascia A e B ed euro 1.964,00, per i segretari di fascia C.

Indennità di vacanza contrattuale

All'art. 106 l'ipotesi di CCNL prevede che a decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione definitiva, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cesserà di essere corrisposta come specifica voce retributiva e sarà conglobata nello stipendio tabellare.

Ma sottoscritto il contratto 2016/2018 è già tempo di pensare al contratto 2019/2021.

L'ipotesi di contratto 2016/2018 all'art. 2, comma 6, prevede una nuova indennità di vacanza contrattuale con decorrenza aprile 2019.

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze-Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, ha infatti pubblicato sul proprio sito istituzionale i Prospetti riepilogativi degli importi da corrispondere al personale appartenente al "Pubblico Impiego", a titolo di indennità di vacanza contrattuale.

Ciò in attuazione dell'art. 1, comma 440, della Legge n. 145/2018 ("Legge di bilancio 2019"), che ha disposto che, nelle more della definizione dei contratti collettivi di lavoro e dei provvedimenti negoziali relativi al triennio 2019-2021, si dia luogo, in deroga alle procedure previste dai rispettivi ordinamenti, all'erogazione dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001. Con

specifico riferimento al personale Dirigente dell'Area Funzioni Locali, tali aumenti percentuali si traducono nell'importo mensile di euro 23,32.

Orario di lavoro

Concludiamo questa breve analisi del nuovo contratto con una nota di colore.

Il contratto innova anche in materia di Orario di lavoro.

Le vigenti disposizioni tanto del distinto contratto dei segretari, quanto del contratto della dirigenza, prevedono che sia il segretario che il dirigente, *nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente, assicurino la propria presenza in servizio ed organizzino il proprio*

tempo di lavoro, correlandoli in modo flessibile alle esigenze connesse all'espletamento dell'incarico affidato alla loro responsabilità in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

Il nuovo art. 13 così recita invece: "il dirigente, i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali ed il segretario, assicurano la propria presenza **giornaliera** in servizio ed adeguano la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione ed all'espletamento dell'incarico svolto nonché a quelle connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane".

Le parti hanno voluto introdurre in modo espresso il riferimento alla presenza giornaliera, prima sotteso.

E-BOOK

COLLANA: Azienditalia - Le monografie

L'accertamento catastale dei fabbricati

di Massimo Bellin



Il lavoro approfondisce, nell'ambito dell'accertamento fiscale, l'aspetto riguardante la materia catastale.

L'Autore si sofferma sugli obblighi del privato, sulle sanzioni pecuniarie conseguenti al mancato accatastamento, sugli effetti del mancato aggiornamento del catasto, sull'accertamento eventualmente periodico per gli immobili non dichiarati, sull'accertamento straordinario per gli immobili rurali, sulle modalità di recupero dei fenomeni di elusione ed evasione fiscale, sulla partecipazione attiva delle Amministrazioni comunali, prevista dalla legge, all'accertamento catastale, in virtù non solo della facoltà loro attribuita di segnalare all'Amministrazione finanziaria le irregolarità eventualmente individuate, ma anche del potere di queste di intima-

re al privato di provvedere all'aggiornamento catastale omesso.

Chiaro quanto all'esposizione, agevole nella consultazione, corredato da un'essenziale, ma significativa raccolta della prassi, l'e-book costituisce una delle poche esposizioni complete della materia attualmente disponibili e si presta ad un utilizzo mirato alla gestione delle attività professionali ad essa inerenti.

Wolters Kluwer, marzo 2019

pagg. 92, Euro 14,90

Codice e-book: 00237409

ISBN (ebook): 978-88-217-7025-8

Per informazioni e acquisti

• **On line** www.shopwkl.it