

Il nuovo CCNL dei Segretari Comunali

Amedeo Scarsella

Il programma del webinar

Temi che affronteremo:

- ✓ La parte comune a tutti i destinatari del CCNL
- ✓ Le relazioni sindacali dei segretari
- ✓ La struttura della retribuzione e trattamento tabellare
- ✓ La nuova disciplina della retribuzione di posizione
- ✓ L'allineamento stipendiale o galleggiamento
- ✓ L'indennità di risultato dei segretari
- ✓ Gli arretrati
- ✓ Indennità di reggenza o supplenza
- ✓ Le convenzioni di segreteria
- ✓ Gli incarichi nelle Unioni di comuni
- ✓ Incarichi ad interim

Gli obiettivi del Webinar

Gli obiettivi principali del Webinar:

- *Illustrare le novità contenute nel nuovo CCNL 2019/2021 riguardanti i segretari comunali e provinciali;*
- *Fornire indicazioni operative alle amministrazioni per una corretta e tempestiva applicazione del CCNL.*

Premessa metodologica

Come da consuetudine adottata in sede di rinnovi contrattuali, anche nel presente CCNL gli istituti che non hanno richiesto interventi di aggiornamento e/o di modifica, non sono stati riscritti all'interno del nuovo testo contrattuale. L'applicabilità delle previgenti norme contrattuali che non siano state disapplicate o sostituite dalle nuove norme è confermata espressamente dall'art. 1, comma 11, nel quale si prevede: *“per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei precedenti CCNL dell'Area Funzioni Locali, dell'Area II, dell'Area III e dei Segretari Comunali e Provinciali, ove compatibili e non sostituite con le previsioni del presente CCNL e con le norme legislative, nei limiti del D. Lgs. n. 165/2001”*.

La struttura del CCNL

Il CCNL 2019/2021 dell'Area della Funzioni Locali, riprendendo la scelta effettuata nella precedente tornata contrattuale, si compone:

- a) di una parte generale applicabile a tutti i destinatari del CCNL, salva diversa indicazione;
- b) di diverse sezioni applicabili esclusivamente a personale dirigente indicato nella sezione; così vi è quella per i dirigenti (art. 33 e seguenti), quella per i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali (art. 45 e seguenti) e quella per i segretari (art. 54 e seguenti).

La parte generale

Il CCNL nella parte generale ha provveduto a riscrivere il sistema delle relazioni sindacali, ha disciplinato nuove materie come il lavoro agile e l'attività di affiancamento, ha ampliato alcune tutele e adeguato le previsioni riguardanti i congedi ad alcune modifiche normative. Uno degli obiettivi della contrattazione consisteva nel cercare di ricondurre ad una disciplina comune gli istituti che in precedenza erano contenuti nelle sezioni speciali, sempre laddove possibile un'unificazione di disciplina.

Tra le disposizioni comuni riguardanti gli istituti economici applicabili a tutto il personale dell'Area, è stata ridefinita la materia del **patrocinio legale**, quella delle **coperture assicurative** e quella sui **congedi per la formazione**, nonché le norme concernenti alcuni adattamenti utili per la corretta applicazione del welfare integrativo.

L'applicabilità della disciplina generale ai destinatari delle diverse sezioni

La parte generale è applicabile a tutti i destinatari del CCNL, salvo che le singole disposizioni prevedano diversamente, sia nel senso di escludere alcuni destinatari di singole sezioni dalla loro applicazione, sia nel senso di limitare la portata a specifici destinatari.

Le relazioni sindacali dei segretari

I principali tratti caratteristici, per molti versi innovativi, della disciplina delle relazioni sindacali riguardante i segretari consiste:

- a) nel superamento della contrattazione integrativa di livello nazionale;
- b) nella previsione, di un confronto a livello di singolo ente, accanto a quello di livello nazionale, in alcune materie ed esclusivamente negli enti in cui è presente la dirigenza;
- c) nella introduzione della possibilità che l'Organismo paritetico per l'innovazione, costituito a livello di singolo ente in cui operino dirigenti laddove vi siano i presupposti previsti dall'art. 6, comma 1, operi anche nei confronti dei segretari comunali e provinciali ove le questioni affrontate siano compatibili con il ruolo e le funzioni di questi ultimi.

Il superamento della contrattazione decentrata

Le precedenti discipline, contenute nei contratti integrativi:

- verranno disapplicate quanto ai criteri di maggiorazione dell'indennità di posizione, con le tempistiche indicate nel contratto (si veda, in particolare, l'art. 60 comma 7);
- in ordine all'indennità di reggenza e supplenza, ferma la disapplicazione della disciplina generale (art. 60, comma 5), mantengono eccezionalmente ancora vigenza le contrattazioni integrative territoriali che prevedono più elevati valori percentuali rispetto a quelli stabiliti in modo uniforme dal nuovo CCNL (art. 62, comma 6).

Il confronto

Una prima tipologia di confronto è prevista **a livello nazionale** nelle materie indicate nell'art. 55 e si svolge tra i soggetti sindacali identificati con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL e il Ministero dell'Interno, con la partecipazione dei rappresentanti designati da ANCI e UPI per parte datoriale (art. 5, comma 4).

Una seconda tipologia di confronto si svolge **a livello di singolo Ente**, limitatamente ai segretari in servizio in enti con dirigenza e riguarda:

1. i criteri dei sistemi di valutazione della performance (artt. 61 comma 1 e 34 comma 1 lett. b);
2. i criteri per la determinazione della retribuzione di posizione entro i valori minimi e massimi di cui all'art. 60, comma 1, (art. 34, comma 1 lett. a);
3. i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile (art. 34, comma 1, lett. g).

La struttura della retribuzione

L'art. 56 del CCNL 2019/2021, al comma 1, stabilisce che “La struttura della retribuzione dei segretari comunali e provinciali si compone delle seguenti voci:

- a) trattamento stipendiale;
- b) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- c) retribuzione di posizione;
- d) maturato economico annuo, ove spettante;
- e) retribuzione di risultato, ove spettante;
- f) diritti di segreteria, ove spettanti in base alle vigenti disposizioni di legge in materia;
- g) retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate, ove spettante;
- h) indennità di reggenza o supplenza ove spettante, per gli incarichi di cui all'art. 62;
- i) altri compensi previsti da norme di legge”.

Il trattamento tabellare

Gli stipendi tabellari annui lordi dei segretari comunali e provinciali collocati nelle fasce A, B e C di cui all'art. 106 del CCNL 2016/2018 sono incrementati con le decorrenze e nelle misure mensili lorde indicate nella seguente tabella (art. 57, comma 1):

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro lordi da corrispondere per 13 mensilità

Fascia	Dal 1.1.2019	Rideterminato dal 1.1.2020	Rideterminato dal 1.1.2021
A	80,00	124,00	135,00
B	80,00	124,00	135,00
C	64,00	99,00	108,00

Incrementi all'indennità di posizione (art. 59)

Nuova retribuzione di posizione dal 1° gennaio 2021

Valori in Euro annui lordi per 13 mensilità

Fascia A	
1) incarichi in enti metropolitani	43.054,00
2) incarichi in enti oltre 250.000 abitanti, in comuni capoluogo di provincia, in amministrazioni provinciali	35.590,00
3) incarichi in enti fino a 250.000 abitanti	23.518,00
Fascia B	
1) incarichi in enti superiori a 10.000 abitanti e fino a 65.000 abitanti	16.806,00
2) incarichi in enti tra 3.000 e 10.000 abitanti	8.646,00
Fascia C	
1) incarichi in enti fino a 3.000 abitanti	8.140,00

Le nuove forbici per la pesatura della posizione

Minimi e massimi della retribuzione di posizione per tipologie di enti

Valori in Euro annui lordi per 13 mensilità

Fascia A			
1) enti metropolitani ¹	da	43.054,00	a 64.486,96
2) enti oltre 250.000 abitanti, in comuni capoluogo di provincia, in amministrazioni provinciali	da	35.590,00	a 53.665,99
3) enti fino a 250.000 abitanti	da	23.518,00	a 35.912,97
Fascia B			
1) enti superiori a 10.000 abitanti e fino a 65.000 abitanti	da	16.806,00	a 26.102,22
2) enti tra 3.000 e 10.000 abitanti	da	8.646,00	a 14.068,80
Fascia C			
1) enti fino a 3.000 abitanti	da	8.140,00	a 10.928,87

¹ Nella dizione "enti metropolitani" sono comprese le seguenti tipologie: Città Metropolitane e Comuni coincidenti con sedi di città metropolitane

La decorrenza del nuovo sistema e la disapplicazione delle regole previgenti

Così il nuovo CCNL 2019/2021, dopo aver rideterminato i valori annui complessivi dell'indennità di posizione nell'art. 58, assegna agli enti un termine per adeguare i propri ordinamenti alla nuova disciplina, che consiste nella determinazione del valore dell'indennità di posizione secondo le nuove regole che prevedono un limite minimo e massimo dei valori delle indennità di posizione. L'adeguamento della disciplina deve avvenire entro il primo giorno del sesto mese successivo a quello di sottoscrizione definitiva del CCNL (art. 60, comma 7). Nel periodo transitorio, prima dell'adeguamento da parte dei singoli enti, continueranno ad applicarsi le precedenti regole, che verranno disapplicate, superato tale periodo.

L'innalzamento del valore massimo della «forbice»

I valori massimi di cui all'art. 60, comma 1, possono essere incrementati in misura non superiore al 15%, ove sussista la relativa capacità di bilancio e nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, nei seguenti casi:

- nei Comuni capoluogo, nelle Province e nelle Città metropolitane (comma 3);
- per la durata degli incarichi ai segretari di un comune aderente ad una Unione, a cui siano attribuite, anche temporaneamente, le funzioni di segretario dell'Unione, qualora la somma delle popolazioni dei comuni aderenti all'Unione corrisponda ad una fascia demografica superiore (comma 4) .

La pesatura della posizione

Entro i valori di cui all'art. 60 comma 1, gli Enti determinano, previo confronto ai sensi dell'art. 34, comma 1 lett. a), la retribuzione di posizione sulla base dei seguenti criteri di graduazione:

a) complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17 dicembre 2020 in relazione al contesto organizzativo ;

b) attribuzione di funzioni aggiuntive rispetto a quelle previste dalla legge incidenti sulle responsabilità interne ed esterne, ivi comprese quelle implicanti la partecipazione ad organismi o commissioni, nonché l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;

c) situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo, anche connesse all'ubicazione della sede, a carenze di organico o a difficoltà socioeconomiche.

L'allineamento stipendiale o galleggiamento

Il comma 5, dell'art. 60, conferma in ordine al cosiddetto galleggiamento che “Gli enti assicurano, altresì, che nel complessivo rispetto dell'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017 la retribuzione di posizione non sia inferiore a quella stabilita nell'Ente per l'incarico dirigenziale più elevato in essere o, in assenza di dirigenti, a quella più elevata, stabilita nell'Ente, per il personale con incarico di elevata qualificazione”.

Il segretario in disponibilità

Al segretario comunale e provinciale collocato in posizione di disponibilità, l'importo della retribuzione di posizione spetta nella misura minima indicata dall'articolo 60, comma 1. Della predetta misura si tiene conto anche ai fini dell'applicazione dell'articolo 16-ter, comma 13, ultimo periodo, del decreto-legge 30 dicembre 2019 n.162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, e dell'articolo 43, comma 2, del CCNL del 16.05.2001. Quanto previsto dai precedenti due periodi non si applica ai segretari collocati in disponibilità cui venga attribuito, ai sensi del comma 1 dell'art. 62, un incarico di reggenza o supplenza per un periodo non inferiore a 30 gg. In tale ultimo caso l'ente utilizzatore, con oneri a proprio carico, determina, previa graduazione della posizione, l'ulteriore quota di retribuzione di posizione in applicazione del comma 2 (art. 60, comma 6).

L'indennità di risultato

Il comma 2 dell'art. 61 dispone che *“Gli Enti destinano a tale compenso, con risorse a carico dei rispettivi bilanci e nei limiti della propria capacità di spesa e nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017, un importo non superiore al 10% del monte salari erogato a ciascun segretario nell'anno a cui è riferita la valutazione”* (art. 61, comma 2).

L'art. 61, comma 2 bis prevede che la percentuale del 10% può essere elevata fino al 15% negli enti con dirigenti fermi restando i limiti della propria capacità di spesa ed il rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017. Inoltre, per gli enti in cui non vi sono dirigenti, per il periodo in cui si verificano le situazioni descritte o si attribuiscono i seguenti gli incarichi:

- segretari a cui sia stato attribuito un incarico per la copertura di posizione apicale dell'ente temporaneamente priva di titolare, formalmente affidato in conformità all'ordinamento di ciascun ente (lett. b);
- segretari a cui siano attribuite le funzioni di segretario di una Unione di Comuni (lett. c);
- enti interessati da situazioni di calamità naturale (lett. d).

Ulteriori possibilità di incremento dell'indennità di risultato

Tali limiti di cui possono essere superati:

- negli enti metropolitani, fermi restando i limiti della propria capacità di spesa e nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, qualora sia valutata **l'esigenza di un allineamento rispetto alle retribuzioni complessive di livello più elevato corrisposte alla dirigenza dell'ente**; A tal fine si dovrà tenere conto di tutte le componenti retributive corrisposte al Segretario, ivi compreso il cosiddetto galleggiamento e, comunque, non potrà consentire il superamento delle predette retribuzioni dirigenziali (art. 61, comma 2 ter);
- in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di Bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, le amministrazioni possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, di un importo non superiore allo 0,22% del monte salari 2018 relativo ai segretari comunali e provinciali. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'art. 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 61, comma 3);
- in caso di incarichi ad interim in enti con dirigenza.

Indennità di reggenza o supplenza

La disciplina dettata dal nuovo CCNL comporta l'attribuzione al segretario titolare di altra sede, nel caso di incarichi di reggenza o supplenza, del seguente compenso (art. 62, commi 2 e 3):

- a) pari al 15% della retribuzione complessiva in godimento di cui all'art. 56, comma 1, lett. a), b), c), d), ragguagliata al periodo di incarico per gli incarichi di durata fino a 60 giorni e del 25% della medesima retribuzione per gli incarichi di durata superiore a 60 giorni;
- b) pari al valore percentuale più elevato rispetto a quello indicato nella precedente lett. a) nel caso in cui sia stato definito in passato in sede di contrattazione integrativa regionale sulla base alle previgenti disposizioni contrattuali;
- c) pari ad un valore più elevato rispetto a quello indicato nella precedente lett. a) e fino al 25%, relativamente agli incarichi di durata fino a 60 giorni, qualora un trattamento migliore non sia già previsto negli accordi definiti in sede di contrattazione integrativa regionale; **tale facoltà va esercitata dal singolo ente in base alla propria capacità di bilancio e nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.**

Le spese di viaggio nei casi di reggenza e supplenza

L'art. 62, al comma 4, equipara, infine, il rimborso delle spese di viaggio per i segretari incaricati di reggenze e supplenze, titolari di sede, a quelle dei segretari in servizio in enti convenzionati, prevedendo che *“Ai segretari titolari di sede, cui sia conferito un incarico di reggenza o supplenza, spetta altresì, a carico degli enti utilizzatori e nei limiti delle disponibilità di bilancio, il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute e documentabili secondo la disciplina di cui all'art. 63 (Retribuzione aggiuntiva in caso di convenzioni di segreteria) comma 2, per i casi in cui, non potendo assicurare il corretto svolgimento delle proprie funzioni da remoto, debbano garantire la propria presenza presso l'ente presso il quale svolgono la reggenza o supplenza”*.

Convenzioni di segreteria

Nessuna modifica particolare riguarda la disciplina delle convenzioni di segreteria, che risulta nel nuovo CCNL sostanzialmente confermata, e attiene al trattamento economico del segretario nel caso in cui, titolare di segreteria convenzionata, benefici del “galleggiamento”.

Il nuovo CCNL 2018/2021 dispone al comma 7 dell’art. 60 che *“È disapplicato l’art. 107, comma 3 del CCNL 17/12/2020. Gli effetti della presente disapplicazione - ai quali non si applica quanto previsto dall’art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017 - decorrono dal 31/12/2021”*.

Era stato previsto, al comma 3 del medesimo art. 107, che aveva reso effettivo il galleggiamento rispetto alla retribuzione in godimento, per i segretari titolari di segreteria convenzionata, che l’eventuale differenziale di retribuzione di posizione riconosciuto ai sensi del comma 2, assorbe e ricomprende quota parte della retribuzione aggiuntiva di cui all’art. 45 del CCNL del 16/5/2001, fino a concorrenza dei seguenti valori massimi:

- Euro 3.008,00, per i segretari di fascia A e B;
- Euro 1.964,00, per i segretari di fascia C.

Gli incarichi nelle Unioni di Comuni

Il nuovo CCNL prevede due forme di incentivazione:

- i valori massimi della retribuzione di posizione di cui all'art. 60, comma 1, possono essere incrementati in misura non superiore al 15%, ove sussista la relativa capacità di bilancio e nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, per la durata degli incarichi ai segretari di un comune aderente ad una Unione, a cui siano attribuite, anche temporaneamente, le funzioni di segretario dell'Unione, qualora la somma delle popolazioni dei comuni aderenti all'Unione corrisponda ad una fascia demografica superiore (comma 4);
- l'art. 61, comma 2 bis prevede che la percentuale del 10% può essere elevata dagli enti privi di dirigenti fino al 15%, fermi restando i limiti della propria capacità di spesa ed il rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, per il periodo in cui al segretario in servizio in enti privi di dirigenti siano attribuite le funzioni di segretario di una Unione di Comuni (lett. c) .

Gli incarichi ad interim

La disciplina introdotta dal nuovo CCNL prevede che possano essere remunerati gli incarichi conferiti al segretario comunale per la copertura di posizioni dirigenziali o di elevata qualificazione temporaneamente prive di titolare, distinguendo due ipotesi a seconda dell'ente nel quale il segretario presta servizio:

- a) negli enti con dirigenza è attribuito, a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo determinato sulla base della percentuale – da applicarsi alla retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico – stabilita presso l'ente dalla contrattazione integrativa della dirigenza (art. 64, comma 1);
- b) negli enti privi di dirigenza l'art. 61, comma 2 bis, lett. b) prevede che la percentuale dell'indennità di risultato può essere elevata fino al 15%, fermi restando i limiti della propria capacità di spesa ed il rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, per il periodo in cui sia attribuito al segretario un incarico per la copertura di posizione apicale dell'ente temporaneamente priva di titolare.



Per consultare la Banca dati di Anci Risponde

<https://ancirisponde.ancidigitale.it/>

Per richieste di informazioni sul Servizio Anci Risponde e/o sugli altri servizi:

- Tel. 06 83394257-2
- info@ancidigitale.it
- www.ancidigitale.it

Per informazioni sulle formule di abbonamento

- ✓ <https://www.ancidigitale.it/servizi/>



N° IT315348