



personalmente efficace, tecnicamente efficiente.

In questo numero:

Personale

- 1** Il nuovo trattamento economico dei segretari e la fine del periodo di moratoria

Studio giallo s.r.l
società tra professionisti

via spinelli, 6/F 46047 porto mantovano (mn)
tel. 0376 392641-398174 fax 0376 396787
c.f. e p.iva 02025210200
mail: segreteria@ilpersonalepa.it
www.ilpersonalepa.it

Personale

Il nuovo trattamento economico dei segretari e la fine del periodo di moratoria

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Il CCNL 16/07/2024 ha riscritto buona parte degli istituti del trattamento economico dei Segretari comunali provinciali. In particolare per la retribuzione di posizione è necessario adottare, entro il 31/12/2024, una nuova pesatura/graduazione della retribuzione di posizione in quanto la precedente maggiorazione della retribuzione di posizione cesserà con il primo gennaio 2025.

Si analizzano i diversi istituti del trattamento economico dei segretari regolamentati dal CCNL 16/07/2024.

Le relazioni sindacali

Per i Segretari non è più prevista la contrattazione collettiva integrativa a livello nazionale in quanto tutte le materie sono regolamentate dal contratto collettivo nazionale, salvo quanto specificatamente riservato a livello di singolo ente.

La struttura della retribuzione

Il contratto riscrive la struttura della retribuzione indicando le seguenti voci (art. 56):

- 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.

Per il calcolo del limite del quinto stipendio per i diritti di segreteria si considerano tutte le voci indicate nella struttura della retribuzione con la sola esclusione degli stessi diritti di segreteria (lett. f) e della retribuzione di risultato (lett. e). Ne consegue che rispetto al precedente testo la base di calcolo comprende

anche la supplenza e la reggenza (lett. h) nonché gli altri compensi previsti per legge (lett. i).

Al contrario, l'indennità di vacanza contrattuale non rientra nella nozione di retribuzione e non può costituire la base di calcolo per alcun istituto. In tal senso si esprimeva l'orientamento Aran AFL5 relativamente al precedente CCNL.

Atteso che la norma trova applicazione dal giorno successivo all'entrata in vigore del CCNL il nuovo limite trova applicazione anche per il 2024.

La nuova disciplina della retribuzione di posizione

Il contratto collettivo riscrive la disciplina della retribuzione di posizione dei segretari comunali prevedendo degli importi minimi e massimi in base alle classi demografiche. Viene introdotto un sistema completamente diverso in quanto scompare l'istituto della maggiorazione della retribuzione di posizione. Tuttavia, dal punto di vista economico poco cambia rispetto al passato come si evince dalla seguente tabella nella quale si confronto la nuova retribuzione di posizione massima in raffronto alla somma tra l'importo maggiorazione e la maggiorazione del 50% calcolata sul valore previsto dall'art. 3, c. 2, CCNL 16/05/2001 per il biennio 2000-2001. I valori massimi sono uguali per le fasce A e B con una riduzione per i segretari di primo ingresso.

Fascia	Descrizione	Art. 3, c. 2, CCNL 16/05/2001 biennio 2000-2001 x 13	precedente maggiorazione massima del 50%	posizione minima vigente	Totale	Nuova posizione massima art. 60 CCNL 16/07/2024	Differenza
A	1) enti metropolitani	42.865,92	21.432,96	43.054,00	64.486,96	64.486,96	-
A	2) enti con popolazione oltre i 250.000 abitanti, comuni capoluogo di provincia e amministrazioni provinciali	36.151,98	18.075,99	35.590,00	53.665,99	53.665,99	-
A	3) enti con popolazione compresa fra 65.001 e 250.000 abitanti	24.789,93	12.394,97	23.518,00	35.912,97	35.912,97	-
B	4) enti con popolazione compresa fra i 10.001 e i 65.000 abitanti	18.592,45	9.296,23	16.806,00	26.102,22	26.102,22	-
B	5) enti con popolazione compresa fra i 3.001 e i 10.000 abitanti	10.845,59	5.422,80	8.646,00	14.068,80	14.068,80	-
C	Enti con popolazione fino a 3.000 abitanti	9.296,22	4.648,11	8.140,00	12.788,11	10.928,87	- 1.859,24

La pesatura della retribuzione di posizione dovrà avvenire sulla base dei seguenti elementi:

- a) complessità e responsabilità delle funzioni di sovrintendenza e coordinamento (art. 101 CCNL 17/12/2000);
- b) funzioni aggiuntive rispetto a quelle previste per legge (partecipazione a organismi e commissioni, responsabile prevenzione della corruzione e trasparenza);
- c) disagio rispetto al contesto ambientale, geografico e organizzativo, compresa la posizione della sede, la carenza di organico e le difficoltà socio-economiche.

La definizione dei criteri per la graduazione della retribuzione di posizione è oggetto di confronto con le OO.SS. firmatarie del CCNL solamente negli enti con dirigenza. L'Aran ha chiarito (orientamento AFL78) che negli enti privi di dirigenza non è stata prevista alcuna forma di relazione sindacale, neppure l'informazione.

In applicazione dei tre macro-elementi di valutazione ciascun ente dovrà adottare un sistema di graduazione o pesatura della retribuzione di posizione del segretario comunale.

1' CRITERIO GENERALE: complessità e responsabilità

Il primo macro-criterio è relativo alla complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17/12/2020 in relazione al contesto organizzativo. La norma considera le funzioni svolte dal segretario in assenza del direttore generale. Per la graduazione della retribuzione di posizione possono essere utilizzati i seguenti item:

- sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti/EQ e di coordinamento delle loro attività;
- la sovrintendenza alla gestione complessiva dell'ente;
- la responsabilità della proposta del piano esecutivo di gestione, 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. La proposta di graduazione dell'Unione dei Segretari considera per la valutazione della complessità anche il "punteggio medio attribuito dal sistema di pesatura per le funzioni dirigenziali o, in assenza di dirigenti, per gli incarichi di elevata qualificazione, presenti nell'ente, nei cui confronti sono esercitate le funzioni". La responsabilità può essere quantificata sulla base di fasce con un range minimo e massimo che tenga conto del livello di intensità: basso, significativo ed elevato.

Per l'attribuzione dei punteggi la competenza può essere attribuita al capo dell'amministrazione con un eventuale coinvolgimento dell'OIV/NdV. Si potrebbe anche costruire un sistema che preveda la presenza dell'incarico senza la necessità di valutarne l'intensità; in questo modo il sistema non prevede valutazioni di merito ma una semplice rilevazione dell'incarico con dei punteggi predefiniti.

2' CRITERIO GENERALE: funzioni aggiuntive

Il secondo macro-elemento considera le funzioni aggiuntive previste dalla legge tra le quali si possono considerare:

- la responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT);
- l'incarico di segretario di unione di comuni (in questo caso si devono considerare le eventuali maggiorazioni previste dal CCNL);
- l'attribuzione di funzioni gestionali di aree o servizi (non rilevano i casi di interim);
- la funzione di datore di lavoro ai sensi del decreto legislativo 81 del 9 aprile 2008;
- l'emanazione di pareri di legittimità o conformità previsti dall'ordinamento interno dell'ente su deliberazioni e/o determinazioni e/o altri atti;
- le funzioni o responsabilità in ambito PNRR;
- l'incarico di presidente o componente NdV;

- l'incarico di presidente o componente commissioni di concorso (qualora non si applichino nell'ente compensi specifici);
- l'incarico di presidente o componente delegazione trattante CCI dirigenti e/o dipendenti;
- l'incarico di presidente o componente ufficio procedimenti disciplinari;
- l'incarico di responsabile dell'esercizio del potere sostitutivo;
- la titolarità del potere di avocazione;
- la responsabilità della transizione digitale;
- le funzioni vicarie di dirigenti e/o elevate qualificazioni per ferie o assenze brevi.

Le diverse funzioni aggiuntive possono essere graduate, prevedendo delle fasce, in funzione dell'intensità: base, ovvero significativa o rilevante.

Anche per questo elemento l'attribuzione dei punteggi compresi tra un minimo e un massimo può essere effettuata dal capo dell'amministrazione con un eventuale coinvolgimento dell'OIV/NdV.

Si potrebbe anche costruire un sistema che preveda la presenza dell'incarico senza la necessità di valutarne l'importanza; in questo modo il sistema non prevede valutazioni di merito ma una semplice rilevazione dell'incarico con dei punteggi predefiniti.

3° CRITERIO GENERALE: situazioni oggettive di disagio

L'ultimo macro-criterio è legato al disagio ambientale, geografico e organizzativo. Il contratto considera i seguenti elementi:

- ubicazione della sede;
- carenze di organico;
- difficoltà socio economiche.

L'Unione dei Segretari propone inoltre di considerare anche i seguenti fattori:

- la sede convenzionata con 5 o (in deroga) più di 5 enti (questo elemento pone qualche dubbio atteso che per le sedi convenzionati è previsto uno specifico compenso);
- la pubblicazione andata deserta per 2 volte;
- l'assenza di responsabili con assegnazione di funzioni gestionali ai componenti della Giunta;
- i comuni con un numero complessivo di dipendenti inferiore a 3;
- i comuni con posizioni vacanti previste nella dotazione organica in misura significativa (comunque superiore al 30%);
- lo scioglimento del consiglio comunale per infiltrazioni mafiose o gravi irregolarità almeno una volta negli ultimi 5 anni ovvero due volte negli ultimi 15;
- i comuni montani o insulari o con situazioni di difficile accesso;
- la vacanza della sede per più di 2 anni;
- i comuni interessati da calamità naturali.

Si tratta di una proposta esemplificativa e non esaustiva e i parametri possono essere personalizzati.

Anche in questo caso si può considerare un fattore di impatto medio, elevato o massimo con dei coefficienti compresi in un range minimo e massimo. In alternativa si può applicare a ciascun fattore un punteggio prestabilito.

Il modello deve prevedere l'attribuzione di un punteggio per ciascun item di valutazione al fine di arrivare ad un punteggio complessivo che potrebbe essere parametrato in un range compreso tra 0 e 100. Tuttavia, l'importo della retribuzione di

posizione massima non necessariamente deve corrispondere alla valutazione massima. Si potrebbe optare per la definizione di fasce che vanno da un minimo ad un massimo per cui, a titolo esemplificativo, al raggiungimento di 60 punti su 100 può essere attribuito l'importo massimo. Peraltro, il sistema di pesatura potrebbe anche prevedere che al verificarsi di determinati item, di rilevante impatto, l'importo riconosciuto sia automaticamente il massimo a prescindere da altre valutazioni. A titolo esemplificativo, l'Unione Segretari propone che "la vacanza della sede per un numero di anni superiore a 4 giustifica l'attribuzione del valore massimo della retribuzione di posizione, in quanto evidentemente indicativa della sussistenza di gravi fattori di disagio".

Sulla base dei macro-elementi previsti dal CCNL ciascun ente ha un'ampia autonomia nel definire il modello di graduazione della retribuzione di posizione.

La modifica degli elementi che hanno concorso alla graduazione della retribuzione di posizione comporta la necessità di ripesare i diversi item con la conseguente rivalutazione dell'importo.

Le maggiorazioni della retribuzione di posizione oltre il limite massimo

L'importo massimo della retribuzione di posizione può essere elevato fino a un massimo 15% nei seguenti casi (orientamento Aran AFL81):

- comuni capoluogo, province e città metropolitane in presenza di strutture complesse;
- per il segretario di un comune dell'Unione che svolge le funzioni anche presso la stessa Unione quando la somma della popolazione dei comuni aderenti corrisponda ad una fascia demografica superiore.

Retribuzione di posizione valori annui per 13 mensilità	da	a	fino a max 15%
Fascia A			
1) enti metropolitani	43.054,00	64.486,96	74.160,00
2) enti oltre 250.000 abitanti, capoluoghi di provincia, province	35.590,00	53.665,99	61.715,89

L'incremento può essere attuato nel rispetto di due condizioni:

- a) le capacità di bilancio dell'ente;
- b) il rispetto del limite al trattamento accessorio (art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017).

Il galleggiamento

Viene confermato che la retribuzione di posizione del segretario non può essere inferiore a quella più elevata prevista per i dirigenti o per le Elevate Qualificazioni in assenza di dirigenti (art. 60, commi 5 e 8). In ogni caso, gli Enti devono "assicurare" l'applicazione di tale istituto nel rispetto del limite al trattamento economico di cui all'art. 23, c. 2, del D. Lgs 75/2017 (orientamento Aran AFL79).

Inoltre, l'art. 60, c. 8, ha disapplicato l'art. 107, c. 3, del CCNL 17/12/2020 che prevedeva la decurtazione della retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate, in caso di galleggiamento, fino a € 3.008,00 per i segretari di fascia A e B e € 1.964,00 per i

segretari di fascia C. La disposizione ha decorrenza dal 31/12/2021 con effetti neutri sul limite al trattamento accessorio. L'Aran ha chiarito (orientamento AFL80) che il segretario titolare di segreteria convenzionata al quale è stato riconosciuto l'allineamento stipendiale (cd. galleggiamento) ha diritto a percepire gli arretrati su tale voce dalla medesima data (1/1/2022) e, a regime, non dovrà essere più applicata alcuna decurtazione. Inoltre, come eccezione rispetto alla regola generale, il contratto prevede che le risorse necessarie per dare attuazione a questa disposizione non rilevano ai fini del tetto di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 per espressa previsione.

I segretari in disponibilità

Ai segretari in disponibilità viene attribuita la posizione minima.

Il principio si applica anche ai segretari in disponibilità, titolari di sedi convenzionate. Il CCNL prevede la stessa misura minima anche in caso di applicazione dell'art. 16-ter, comma 13, ultimo periodo DL 162/2019, il quale dispone che "per le convenzioni stipulate sulla base dei nuovi criteri, ai segretari posti in disponibilità, titolari di sedi convenzionate, è corrisposto il trattamento economico in godimento presso l'ultima sede di servizio, previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria, con esclusione della retribuzione di posizione, che è riconosciuta nella misura pari a quella stabilita per il comune capofila."

In modo analogo si applica la misura minima ai segretari in disponibilità per i quali l'art. 43, comma 2, CCNL 16/05/2001 stabilisce che "in caso di nomina presso un ente di fascia immediatamente inferiore a quella di iscrizione, il segretario collocato in disponibilità conserva il trattamento economico in godimento previsto dal comma 1. I relativi oneri sono a carico dell'ente di nomina ad eccezione di quelli relativi alla retribuzione di posizione che rimangono a carico dall'Agenzia per la quota corrispondente alla differenza tra quella in godimento e quella prevista per la fascia di appartenenza dell'ente".

Ai segretari in disponibilità cui venga attribuito un incarico di reggenza o supplenza per un periodo pari o superiore a 30 giorni l'ente utilizzatore dovrà riconoscere la quota di retribuzione di posizione aggiuntiva rispetto al minimo contrattuale, come risultante dal proprio sistema di graduazione, con oneri a proprio carico (orientamento Aran AFL84).

La decorrenza e le abrogazioni

La nuova disciplina può essere applicata dal giorno successivo alla data di sottoscrizione del CCNL.

In ogni caso è previsto un periodo di moratoria che termina a fine 2024 (1° giorno del 6° mese successivo al 16/07/2024, data di firma del CCNL) durante il quale continua a trovare applicazione la previgente disciplina. In ogni caso, la stessa viene disapplicata con l'adozione del nuovo sistema di graduazione della retribuzione di posizione.

Dal 01/01/2025 le precedenti disposizioni sono disapplicate con la conseguenza che fino a quando non viene attuata la nuova disciplina si applica la retribuzione nell'importo minimo. In questo caso si potrà comunque considerare l'istituto del galleggiamento anche in assenza di un nuovo modello di graduazione della retribuzione di posizione (anche se su questo elemento non ci sono chiarimenti istituzionali).

Solo per gli incarichi in essere alla data di sottoscrizione del CCNL si continua a corrispondere la posizione ante CCNL se questa risulta superiore rispetto a quella derivante dal nuovo sistema (orientamento Aran AFL77). In caso di mancata adozione del nuovo sistema di graduazione della retribuzione di posizione sembra non potersi applicare la clausola di salvaguardia che consente di riconoscere la retribuzione di posizione in godimento alla data di entrata in vigore del CCNL qualora più favorevole rispetto alla nuova pesatura. Seppure manchi una esplicita interpretazione istituzionale, la clausola di salvaguardia potrà essere applicata solo in caso di adozione della nuova graduazione atteso che in assenza non sarà possibile confrontare l'importo precedente con il nuovo. Inoltre, il CCNL prevede, in questo specifico caso, l'applicazione dell'importo minimo.

Sembra potersi escludere l'ipotesi di effettuare una pesatura con decorrenza retroattivo come spesso accade in altri contratti.

Oltre tale termine le seguenti disposizioni sono disapplicate:

- art. 41, c. 4, CCNL 16/05/2001 – maggiorazione della retribuzione di posizione;
- art. 41, c. 5, CCNL 16/05/2001 – galleggiamento;
- art. 107, c. 4 del CCNL 17/12/2020 – la maggiorazione della retribuzione di posizione si calcola sull'importo previsto dall'art. 3, comma 2, del CCNL 16/05/2001;
- art. 1 del CCNI 22/12/2003 - maggiorazione della retribuzione di posizione;
- art. 2 del CCNI 22/12/2003 - maggiorazione della retribuzione di posizione negli enti fino a 3.000 abitanti;
- allegato A) CCNI 22/12/2003 – condizioni soggettive e oggettive per la quantificazione della maggiorazione della retribuzione di posizione;
- art. 1 del CCNI 13/01/2009 – disciplina della reggenza e supplenza a scavalco (sostituiva l'art. 3 del 2 CCNI 22/12/2003).

Di fatto il CCNI del 22/12/2023 e il CCNI 13/01/2009 sono stati completamente abrogati.

Il limite al trattamento accessorio

Le ampie possibilità previste dal CCNL in merito alla retribuzione di posizione trovano un limite invalicabile nell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017 sul trattamento accessorio.

La nuova disciplina della retribuzione di risultato

La retribuzione di posizione, regolamentata dall'art. 61 del CCNL 16/07/2024, mantiene, seppure con alcune significative novità, una struttura di base che sostanzialmente ripercorre la precedente: la retribuzione di posizione massima è pari al 10% del monte salari erogato (compresi i diritti di segreteria – Aran Orientamento SEG18) a ciascun segretario nell'anno a cui si riferisce la valutazione ed è correlata alla performance individuale.

La definizione dei criteri sul sistema di misurazione e valutazione della performance è oggetto di confronto con le OO.SS. firmatarie del CCNL solamente negli enti con

dirigenza. L'Aran ha chiarito (orientamento AFL85) che negli enti privi di dirigenza non è stata prevista alcuna forma di relazione sindacale, neppure l'informazione.

Viene introdotta la possibilità di incrementare fino al 15% la retribuzione di risultato al verificarsi di uno dei seguenti casi

- a) enti con dirigenza;
- b) attribuzione di incarichi di posizione apicale negli enti privi di dirigente (negli enti con dirigenza è stato introdotto l'istituto dell'interim);
- c) segretario dell'Unione di comuni;
- d) calamità naturali.

L'Aran (orientamento AFL82) ha chiarito che l'incremento fino al 15% è relativo alla percentuale da applicare al monte salari dell'anno. Ne consegue che per l'anno 2024 e seguenti il limite massimo, al verificarsi delle condizioni previste dal contratto, può arrivare al 15% del monte salari dell'anno oggetto di valutazione. L'Aran ha affermato che è possibile procedere all' "incremento della retribuzione di risultato fino al valore del 15% del monte salari".

Per i soli enti metropolitani è stato introdotto una sorta di "galleggiamento sul risultato" in quanto il tetto massimo previsto dal CCNL può essere superato per garantire "un allineamento rispetto alle retribuzioni complessive di livello più elevato corrisposte alla dirigenza".

La decorrenza e le abrogazioni

Il vecchio art. 42 del CCNL 16/05/2001 viene abrogato dal 17/07/2024 atteso che il contratto non dispone una decorrenza diversa.

L'Aran (orientamento AFL85) ha confermato che la nuova disciplina trova applicazione già dal 2024, compresa la possibilità di portare la retribuzione di risultato dal 10% al 15% al verificarsi delle condizioni previste dal contratto, nel limite delle capacità di bilancio e nel rispetto del limite al trattamento accessorio. Al contrario, non si possono riliquidare le annualità precedenti.

Il limite al trattamento accessorio

L'incremento della retribuzione di risultato può essere effettuato nel rispetto del limite al trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017 sul trattamento accessorio.

Anche per i segretari è possibile finanziare l'incremento della retribuzione di risultato con una somma pari allo 0,22% del monte salari 2018 dei segretari (art. 1, comma 604, L. 234/2021) che rimane esclusa dal limite al trattamento accessorio. Queste risorse non possono finanziare la retribuzione di posizione atteso che il CCNL le vincola alla retribuzione di risultato. Non vi sono indicazioni operazioni operative su come recuperare il pregresso.

La nuova disciplina dell'indennità di reggenza e supplenza a scavalco

L'indennità di reggenza e supplenza a scavalco, riscritta dall'art. 62 del CCNL 16/07/2024, mantiene, seppure con alcune significative novità, una struttura di base che sostanzialmente ripercorre la precedente:

- l'incarico è attribuito in via prioritaria ai segretari in disponibilità;
- l'incarico ai titolari di sede deve essere motivato dal Ministero dell'Interno sentite le amministrazioni interessate;
- la durata massima è pari a 120 giorni per le reggenze e a un anno per le supplenze;
- la reggenza può essere prorogata solo quando la procedura di pubblicizzazione sia risultata deserta;
- la base di calcolo è costituita dallo stipendio tabellare, dalla retribuzione di posizione ed eventualmente dalla RIA e dal maturato economico (non si considera l'IVC);
- per gli incarichi fino a 60 giorni la maggiorazione è pari al 15%. Con il nuovo contratto anche per gli incarichi fino a 60 giorni la percentuale può essere elevata al 25% in base alla capacità di bilancio e nei limiti di legge;
- per gli incarichi superiori a 60 giorni la maggiorazione è pari al 25%;
- sono fatte salve le percentuali più favorevoli definite in sede di contrattazione integrativa in base alle precedenti disposizioni. Con l'abrogazione del secondo livello di contrattazione non sarà più possibile modificare i precedenti accordi;

La principale novità introdotta dal CCNL riguarda la possibilità, per i soli segretari titolari di sede incaricati di reggenza o supplenza, di riconoscere il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute e documentate seppure a condizione che lo svolgimento delle funzioni sia stato garantito in presenza poiché non era possibile garantirle da remoto. Il rimborso è a carico degli enti utilizzatori nei limiti delle disponibilità di bilancio (orientamento Aran AFL86). Sembra quindi aprirsi una velata possibilità di non riconoscere le spese di viaggio in caso di difficoltà finanziarie.

Si esclude, pertanto, che il rimborso delle spese di viaggio possa essere riconosciuto al segretario privo della titolarità di una sede (orientamento Aran AFL86). La liquidazione delle spese di viaggio dovrà motivare questa condizione non proprio agevole da dimostrare.

La decorrenza e le abrogazioni

In analogia con altri istituti oggetto di chiarimenti Aran, la norma risulta applicabile dal 17/07/2024 atteso che non sono specificate decorrenze diverse.

Il contratto disapplica l'art. 3 del CCNI 22/12/2003 come modificato dal CCNI 13/01/2009 che regolamentava l'indennità per supplenza e reggenza.

Il limite al trattamento accessorio

L'indennità di reggenza e supplenza a scavalco non rientra nel limite al trattamento accessorio.

La nuova disciplina della retribuzione aggiuntiva per convenzioni di segreteria

Anche la retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate, riscritta dall'art. 63 del CCNL 16/07/2024, mantiene una struttura sostanzialmente sovrapponibile alla precedente:

- la base di calcolo è costituita dallo stipendio tabellare, dalla retribuzione di posizione ed eventualmente dalla RIA e dal maturato economico (non si considera l'IVC) in godimento;
- la percentuale da applicare alle retribuzioni di cui alla lettera precedente è pari al 25%;
- per l'accesso alle diverse sedi spetta il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute e documentate;
- la convenzione definisce il riparto degli oneri.

Atteso che al segretario in convenzione spetta, oltre al trattamento economico in godimento, l'indennità per sedi convenzionate del 25% ne dovrebbe derivare che la retribuzione di posizione da riconoscere e da considerare come base per la le sedi convenzionate dovrebbe essere quella in godimento presso la sede dove è titolare. L'importo è determinato secondo il sistema di graduazione definito dallo stesso ente. Risulta quindi irrilevante la graduazione dell'ente convenzionato.

In modo analogo il riferimento alla retribuzione di posizione di cui alla lett. c) dell'art. 56, c. 1, dovrebbe comprendere anche l'eventuale galleggiamento in godimento al segretario presso l'ente dove è titolare. Con il nuovo CCNL non dovrebbero esserci dubbi sul fatto che il galleggiamento non è altro che uno degli elementi che costituiscono la retribuzione di posizione.

Se queste riflessioni dovessero essere confermate da chiarimenti istituzionali, si dovrà porre attenzione al limite al trattamento accessorio in quanto la posizione dell'ente dove è titolare di sede potrebbe essere decisamente più elevata rispetto a quello convenzionato.

Continua ad applicarsi l'art. 16-ter, c. 11, del D.L. 162/2019, secondo il quale "la classe di segreteria delle convenzioni previste dall'articolo 98, comma 3, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, è determinata dalla somma degli abitanti di tutti i comuni convenzionati".

La decorrenza e le abrogazioni

La norma risulta applicabile dal 17/07/2024 atteso che non sono specificate decorrenze diverse.

Il contratto disapplica le seguenti disposizioni:

- art. 45 del CCNL 16/05/2001 – biennio 1998-1999 che regolamentava l'istituto;
- art. 1 del CCNI 13/01/2009, il quale prevedeva che "nel caso di sede convenzionata la percentuale di maggiorazione è calcolata sulla retribuzione di posizione comprensiva del 25% di cui all'art. 45 del CCNL del 16/05/2001". Il nuovo quadro normativo dovrebbe risolvere le numerose incertezze interpretative avute in passate in merito alla difficoltà di determinare la base per le segreterie convenzionate (comprensive o meno di maggiorazione e galleggiamento) grazie alla riscrittura delle regole sulla retribuzione di posizione che prevede un importo compreso tra un minimo e un massimo al quale va aggiunto eventualmente il galleggiamento.

Il limite al trattamento accessorio

La retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate non rientra nel limite al trattamento accessorio.

La nuova disciplina degli incarichi ad interim

Il contratto collettivo, art. 64, estende per la prima volta ai segretari la normativa sugli incarichi ad interim negli enti con dirigenza riconoscendo una retribuzione di risultato aggiuntiva pari ad una percentuale compresa tra il 15% e il 30% della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare. La percentuale dell'interim è quella definita nel contratto decentrato dei dirigenti ed è finanziata sul fondo della stessa dirigenza (orientamento Aran AFL87).

L'incarico deve essere formalmente affidato dall'ente secondo il proprio ordinamento.

L'istituto dell'interim non può essere esteso agli enti privi di dirigenza (orientamento Aran AFL88) per i quali è prevista la sola maggiorazione della retribuzione di risultato fino al 15% (art. 61, c. 2 bis). Anche in questo caso si deve porre particolare attenzione al limite al trattamento accessorio in quanto la maggiorazione potrebbe superare il risultato previsto per l'Elevata Qualificazione.

La decorrenza

La norma risulta applicabile dal 17/07/2024 atteso che non sono specificate decorrenze diverse (orientamento Aran AFL87).

Il limite al trattamento accessorio

L'interim risulta finanziato sul fondo della dirigenza che rientra nel limite al trattamento accessorio.

La sintesi della disciplina per i segretari delle Unioni

Nelle diverse disposizioni del CCNL è possibile delineare la disciplina del trattamento economico da riconoscere segretario cui siano attribuite le funzioni di segretario di una Unione di comuni (orientamento Aran AFL82):

- l'art. 60, c. 4, consente un incremento del valore massimo della retribuzione di posizione in godimento fino al 15% in più nel suo valore massimo, quando la somma degli abitanti dei comuni aderenti all'Unione ha una soglia demografica superiore a quella della sede di titolarità del segretario;
- l'art. 61, c. 2-bis, prevede un incremento della retribuzione di risultato fino al valore del 15% del monte salari.