

28-9-2006

Ufficio Relazioni Sindacali
Servizio Contrattazione Collettiva

**ATTO DI INDIRIZZO PER IL CONTRATTO RELATIVO AI SEGRETARI
COMUNALI E PROVINCIALI RELATIVO AL QUADRIENNIO
NORMATIVO 2002-05 ED AL PRIMO BIENNIO ECONOMICO 2002-03**

Il Presidente del Consiglio dei Ministri, per il tramite del Ministro per la funzione pubblica, d'intesa con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite l'Associazione nazionale dei comuni d'Italia (ANCI) e l'Unione delle Province d'Italia (UPI), nell'ambito delle competenze in materia di contrattazione collettiva dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, ai sensi e per gli effetti degli articoli 41 e 47 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e 11, comma 8, del D.P.R. n. 465 del 1997, e successive modificazioni ed integrazioni, impartisce all'ARAN le seguenti istruzioni per le trattative per la definizione della disciplina contrattuale, per il quadriennio 2002-05 e primo biennio economico 2002-03, relativa ai segretari comunali e provinciali.

Il presente atto di indirizzo si intende integrato dal "Documento sulle linee generali e sulle priorità dei rinnovi contrattuali - 2002 - 2005" (Documento generale), deliberato dall'Organismo di coordinamento dei comitati di settore nella seduta del 21 maggio 2002.

In relazione all'andamento delle trattative l'ARAN potrà richiedere che gli indirizzi siano ulteriormente precisati o integrati ed informerà costantemente il comitato di settore dell'andamento delle stesse.

1. Premessa

La tipologia professionale dei segretari provinciali e comunali è collocata, ai sensi dell'art. 10, comma 2, del CCNQ del 18-12-2002 relativo ai comparti di contrattazione, nel comparto delle Regioni e delle Autonomie locali.

Conseguentemente, l'atto di indirizzo in oggetto fornisce mandato all'ARAN per la stipulazione di un apposito e separato "accordo applicativo" del contratto del comparto "Regioni-Autonomie locali", che nasce dalla considerazione della specificità della relativa posizione professionale.

2. Benefici economici relativi al biennio 2002-2003

L'art. 16 della legge 28 dicembre 2001, n. 448 (legge finanziaria 2002), ha definito i benefici economici per il biennio contrattuale 2002-2003 con riferimento al tasso di inflazione programmato (1,7% per il 2002 e 1,3% per il 2003), allo 0,5% per ciascuno dei due anni del biennio da destinare alla contrattazione integrativa, cui si aggiunge uno 0,26%, sempre per ciascuno dei due anni del biennio, riconosciuto a titolo di recupero del differenziale fra inflazione effettiva e inflazione programmata verificatosi nel biennio precedente.

L'art. 33, comma 1, della legge 27 dicembre 2002, n. 289 (legge finanziaria per l'anno 2003), ha incrementato, a decorrere dall'anno 2003, le risorse per la contrattazione collettiva nazionale, al fine di corrispondere i benefici economici riconosciuti nell'ambito degli accordi Governo-Sindacati del 4 e 6 febbraio 2002 (+0,99%) da destinare anche all'incentivazione della produttività, nonché l'ulteriore 0,1% a titolo di inflazione programmata per l'anno 2003, derivante dall'aggiornamento del tasso di inflazione programmata per l'anno 2003 (1,4% rispetto a 1,3%). La medesima disposizione ha eliminato il vincolo di destinazione dello 0,5% relativo all'anno 2002, che l'art. 16, comma 1, della legge n. 448 del 2001 finalizzava necessariamente al finanziamento della contrattazione integrativa consentendone la destinazione ad anticipo del recupero del differenziale inflattivo del biennio 2002-2003.

Tenuto conto delle predette compatibilità finanziarie, che assicurano un incremento a regime del 5,66%, l'Aran eviterà nell'attribuzione dei concreti benefici economici effetti di trascinamento dei costi contrattuali oltre il biennio considerato.

L'ARAN, ai sensi dell'art. 48, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001, allegnerà alla relazione tecnica un prospetto recante il numero dei dipendenti in servizio e l'incremento medio delle retribuzioni lorde unitarie per ciascun anno di validità del contratto, segnalando lo scarto fra tale incremento e quello dell'inflazione programmata.

Alla presente ipotesi di atto di indirizzo è allegata una tabella recante le unità di personale interessato al rinnovo del CCNL 2002-2003. Ai sensi delle vigenti disposizioni, le spese per il rinnovo contrattuale sono poste a carico dei bilanci degli enti presso i quali prestano servizio.

3. Relazioni sindacali e contrattazione integrativa.

Il sistema delle relazioni sindacali dovrà essere redisciplinato nell'ottica di una complessiva razionalizzazione dei vigenti assetti: a tali fini si rammenta la

puntuale osservanza di quanto stabilito dal Documento generale ai paragrafi 6 ed 8, in materia di contrattazione integrativa e relazioni sindacali, e, in particolare, si ribadisce la necessità:

- a) di evitare la sovrapposizione dei contenuti riferiti ai diversi modelli relazionali, anche attraverso una precisazione degli stessi modelli relazionali e dei diversi livelli ed ambiti della contrattazione integrativa;
- b) di garantire, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità, che le parti possano riassumere le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, decorso un termine fissato dal CCNL dall'effettivo inizio delle trattative, per le materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico.

L'ARAN prevederà un livello nazionale di contrattazione integrativa, nonché un livello locale, con il Sindaco o il Presidente della Provincia, riservando a quest'ultimo la trattazione di un limitatissimo ed individuato numero di materie.

Il finanziamento della contrattazione integrativa, anche locale, sarà comunque contenuto nei limiti di quanto già attribuito ai sensi dell'art. 41, comma 4, del CCNL dei Segretari comunali e provinciali per il quadriennio normativo 1998 - 2001 e per il biennio economico 1998 - 1999 sottoscritto il 16 maggio 2001 (d'ora in poi CCNL del 16 maggio 2001).

4. Disponibilità e mobilità. Quadro normativo

Le materie della disponibilità e della mobilità dei segretari comunali e provinciali sono state recentemente modificate per effetto di due provvedimenti legislativi: il decreto legge 28 maggio 2004, n. 136, convertito nella legge 27 luglio 2004, n. 186, e la legge 30 dicembre 2004, n. 311 (legge finanziaria 2005).

In particolare, l'art. 3 *ter* del citato decreto legge ha stabilito che anche la mobilità volontaria di questa categoria di personale è regolata dall'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001 ed ha provveduto contestualmente all'abrogazione della disciplina contenuta nell'art. 18 del d.P.R. n. 465 del 2001, che prevedeva una speciale procedura di mobilità gestita interamente dal Dipartimento della funzione pubblica. Conseguentemente, i segretari comunali e provinciali sono stati equiparati, quanto alle modalità di trasferimento presso altre amministrazioni, alle altre categorie di dipendenti pubblici cui si applica il d.lgs. n. 165 del 2001.

La medesima disposizione ha esteso ai segretari anche il regime valevole per i dipendenti delle altre pubbliche amministrazioni in caso di situazioni di eccedenza, colmando una lacuna presente nella precedente normativa, mediante la previsione dell'applicazione in queste ipotesi degli artt. 33 e 34 del

d.lgs. n. 165 del 2001. Secondo il vigente regime, nel caso di esubero, l'Agencia deve rilevare formalmente l'eccedenza e iniziare la prescritta procedura sindacale finalizzata al raggiungimento di un accordo per la ricollocazione del personale interessato o il suo riassorbimento interno; se la situazione di eccedenza non è superata, il personale interessato deve essere collocato in disponibilità, con l'applicazione della disciplina di cui al citato art. 34 a seguito dell'iscrizione nella lista gestita dal Dipartimento della funzione pubblica.

Per precisione terminologica è opportuno chiarire che la "disponibilità" menzionata nell'art. 101 del d.lgs. n. 267 del 2000 è situazione diversa rispetto alla "disponibilità" di cui agli artt. 33 e 34 del d.lgs. n. 165 del 2001, che attualmente si applicano anche ai segretari comunali e provinciali. Infatti, la *prima* consegue alla revoca dell'incarico di titolarità di sede o alla sua cessazione e rappresenta una posizione fisiologica entro il termine massimo di durata (oggi di 2 anni): il segretario in disponibilità è iscritto all'albo e può essere nominato dal Sindaco o dal Presidente della Provincia, i quali scelgono appunto il soggetto cui conferire l'incarico tra i segretari in disponibilità. La *seconda* disponibilità rappresenta, invece, la conseguenza della situazione di eccedenza del personale e comporta l'applicazione del regime di cui ai menzionati artt. 33 e 34, tra cui la sospensione della prestazione lavorativa e la riduzione della retribuzione all'80% dello stipendio.

Il medesimo d.l. n. 136 del 2004 ha introdotto un comma 2 *bis* nell'art. 101 del d.lgs. n. 267 del 2000, incidendo sulla decorrenza della disponibilità ivi disciplinata, precisamente stabilendo che: "durante il periodo in cui il segretario comunale o provinciale è utilizzato in posizione di distacco, comando, aspettativa, fuori ruolo o altra analoga posizione presso altre amministrazioni pubbliche e in ogni altro caso previsto dalla legge, il termine di collocamento in disponibilità resta sospeso".

La legge finanziaria per il 2005 ha inciso su due aspetti: la durata del periodo massimo di disponibilità per segretari privi di sede e l'equiparazione professionale in caso di mobilità.

Dal primo punto di vista, il comma 46 dell'art. 1 della legge ha ridotto il termine quadriennale di durata della disponibilità con una novazione dell'art. 101 del d.lgs. n. 267 del 2000, portandolo a due anni. Conseguentemente, in base al regime legislativo vigente, i segretari ai quali non sia conferito un incarico di sede per due anni consecutivi potranno essere considerati come dipendenti eccedentari dall'Agencia, in quanto per essi è decorso infruttuosamente il periodo fisiologico stabilito dalla legge.

Per quanto concerne, poi, il profilo dell'equiparazione professionale, il successivo comma 48 del medesimo art. 1 ha stabilito che, in deroga alla previsione dei contratti collettivi vigenti, in caso di mobilità, anche i segretari comunali di fascia A e B (analogamente a quanto previsto per i segretari di fascia C) possono essere inquadrati in posizioni professionali non dirigenziali (nella categoria o area professionale più alta prevista dal sistema di classificazione vigente presso l'amministrazione di destinazione) se l'interessato manifesta un consenso espresso in tal senso.

Ciò premesso, è necessario che il Contratto collettivo normativo da stipulare tenga conto del mutato quadro normativo per l'opportuno completamento della disciplina e per l'adeguamento della precedente regolamentazione contrattuale.

4.1. Disponibilità ex art. 101 d.lgs. n. 267 del 2000.

L'art. 101 del d.lgs. n. 267 del 2000 (TUEL) disciplina l'istituto della "disponibilità" per il segretario comunale o provinciale non confermato, revocato o comunque privo di incarico (per la durata massima di due anni a seguito della modifica apportata dall'art.1, comma 46, della l. n. 311 del 2004).

Come noto, si sono da tempo manifestate alcune criticità nella gestione dei segretari in disponibilità, cosicché la mancata chiamata da parte dei Presidenti delle Province e dei Sindaci di alcuni segretari ha comportato la scadenza del periodo massimo di disponibilità e l'inizio delle procedure di mobilità d'ufficio e dell'eccedenza ex art. 33 del d.lgs. n. 165 del 2001 (nel 2004 il Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, ha provveduto all'assegnazione d'ufficio di 17 segretari su posti vacanti dirigenziali di varie amministrazioni; a dicembre 2004 l'Agenzia nazionale per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali ha rilevato l'eccedenza per 42 unità ed ha quindi dato avvio alla procedura sindacale prevista dal menzionato art. 33).

La contestuale presenza di sedi di segreteria scoperte, soprattutto nelle Regioni del Nord, e di segretari privi di incarico per un lungo periodo, tanto da realizzare gli estremi dell'eccedenza, rappresenta una diseconomia complessiva del sistema, in quanto l'Agenzia sopporta oneri retributivi per personale che non viene utilizzato proficuamente, cioè in base al profilo per cui è stato reclutato, e tali oneri vengono poi "scaricati" sulle amministrazioni di destinazione verso le quali viene operata l'assegnazione d'ufficio. Queste ultime, fra l'altro, non hanno alcun margine di scelta circa l'acquisizione del personale interessato dalla procedura, poiché lo stesso viene assegnato d'imperio dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Ministero dell'economia e delle finanze. È opportuno segnalare in proposito che i segretari di fascia professionale A e B sono equiparati alla dirigenza ai fini della mobilità e, quindi, vengono inquadrati nel ruolo dei dirigenti dell'amministrazione di destinazione, obbligata al conferimento dell'incarico.

Occorre in conseguenza considerare tutte quelle misure che potranno agevolare l'impiego proficuo dei segretari, sia mediante agevolazione del conferimento degli incarichi nelle sedi di segreteria scoperte (con connessa interruzione della disponibilità), sia mediante l'utilizzo in funzioni diverse dei segretari collocati in disponibilità (con la regolamentazione delle ipotesi che possono determinare la sospensione della disponibilità).

Sotto il primo punto di vista, l'ARAN prevederà adeguati strumenti finalizzate ad agevolare lo "spostamento" dei segretari da una sezione all'altra dell'albo, evitando situazioni di "cristallizzazione" sul territorio, con la conseguente creazione di vacanze diffuse in certe aree territoriali.

Inoltre il d.l. n. 136 del 2004 ha previsto la sospensione della decorrenza della disponibilità nel caso di utilizzo dei segretari mediante comando, distacco, aspettativa e fuori ruolo. La disposizione contiene una formula aperta in quanto, oltre alle situazioni menzionate, fa riferimento ad ogni "altra analoga posizione presso altre amministrazioni pubbliche" e ad "ogni altro caso previsto dalla legge". L'interpretazione della formula usata dal legislatore suscita dei problemi interpretativi circa l'individuazione delle situazioni che possono produrre la menzionata sospensione e, poiché la questione è attinente al rapporto di lavoro, è opportuno che in materia intervenga la contrattazione collettiva, indicando espressamente quali ipotesi causano la sospensione. Va peraltro evidenziato che per sospensione va intesa la mera sospensione dei termini, che riprendono successivamente a decorrere, con cumulo del periodo precedente con quello successivo alla causa di sospensione.

Inoltre si evidenzia che l'art. 19, comma 12 del d.P.R. n. 465 del 1997, tra le cause di sospensione del termine anzidetto, prevede anche l'ipotesi della malattia. Sarebbe necessario specificare i casi nei quali si possa eventualmente applicare la sospensione (ad esempio quando l'evento morboso si protragga per un periodo minimo, e continuativo).

Al fine di agevolare l'effettivo impiego dei segretari comunali e provinciali si rende indispensabile la cooperazione degli stessi interessati e, conseguentemente, sarà opportuno che il contratto preveda adeguati strumenti per impedire forme di ostruzionismo che non permettano il conferimento di incarichi con perduranza della situazione di disponibilità..

4.2. Mobilità volontaria.

Per quanto riguarda la mobilità volontaria o concordata, come detto, a seguito dell'entrata in vigore del d.l. n. 136 del 2004 è stato esteso anche ai segretari comunali e provinciali il regime dell'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001. In proposito, in linea con quanto previsto dal comma 2 del medesimo articolo, è

opportuno che la contrattazione collettiva individui criteri e modalità per l'attuazione dei trasferimenti, distinguendo tra il caso in cui il segretario è titolare di un incarico di segreteria, con la conseguente necessità di ottenere un coinvolgimento nella procedura del Sindaco o del Presidente della Provincia per il trasferimento, e il caso in cui invece il segretario si trova in disponibilità.

Sempre nell'ambito della disciplina della mobilità volontaria, come visto, il comma 48 dell'art. 1 della l. n. 311 del 2004 (legge finanziaria 2005) ha introdotto una norma di equiparazione professionale, nelle more della nuova disciplina contrattuale, stabilendo che i segretari appartenenti alle fasce professionali A e B possono essere collocati, analogamente a quanto già previsto per quelli appartenenti alla fascia C, nella categoria o area professionale più alta prevista dal sistema di classificazione vigente presso l'amministrazione di destinazione, previa espressa manifestazione di volontà del soggetto interessato.

La disposizione deve essere specificata in sede contrattuale; in particolare, al fine di evitare che gli inquadramenti presso le amministrazioni di destinazione siano attuati in modo non omogeneo e sulla base di un'istruttoria effettuata di volta in volta dalle amministrazioni stesse, è necessario che il contratto indichi le corrispondenze professionali per ciascun comparto di contrattazione, considerando altresì la previsione già contenuta nell'art. 32 del CCNL relativo al quadriennio 1998/2001 per i segretari di fascia C e stabilendo eventualmente una graduazione della corrispondenza a seconda della fascia professionale di appartenenza.

Inoltre, occorre regolare gli effetti economici correlati al passaggio in mobilità per ricoprire nell'amministrazione di destinazione una posizione non dirigenziale, prevedendo che il segretario percepisca il trattamento economico corrispondente alla posizione di inquadramento, escludendosi pertanto il mantenimento del trattamento retributivo precedente corrispondente alla qualifica di segretario comunale.

4.3 Eccedenza e disponibilità ex artt. 33 e 34 d.lgs. n. 165 del 2001.

Per il caso in cui sia rilevata l'eccedenza da parte dell'Agenzia ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. n. 165 del 2001, analogamente a quanto previsto negli altri comparti di contrattazione, è opportuno che il contratto collettivo disciplini i criteri di massima che l'Agenzia deve seguire per tentare la ricollocazione del segretario, compresa l'individuazione dell'ambito territoriale di riferimento per la ricognizione e il trasferimento.

Inoltre, al fine di agevolare la ricollocazione ed il proficuo utilizzo dei segretari in eccedenza e in disponibilità ex artt. 33 e 34 del d.lgs. n. 165 del 2001, il contratto potrà prevedere per questi la possibilità di accettare incarichi come titolari di sede, con la conseguente reiscrizione all'albo.

5. Disapplicazione della disciplina normativa e regolamentazione contrattuale

Ferma restando la verifica dell'effetto legale di cui all'art. 69, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, pare opportuno che il Contratto collettivo specifichi quali disposizioni, fra quelle contenute nelle fonti normative la cui materia è di competenza della contrattazione, debbono considerarsi ancora efficaci in ragione dei richiami contrattuali che ne hanno determinato la perdurante vigenza.

6. Codice disciplinare.

L'ARAN recepirà nel Contratto collettivo il codice etico dei pubblici dipendenti, adottato con decreto del Ministro per la funzione pubblica, e regolamenterà la materia delle infrazioni e sanzioni disciplinari, non ancora disciplinate contrattualmente per questa categoria di personale.

7. Progressione professionale

I segretari comunali e provinciali sono classificati in tre fasce professionali denominate A, B, e C:

a) nella fascia professionale C sono inseriti i segretari idonei alla titolarità di sedi di comuni fino a 3.000 abitanti, a seguito del conseguimento dell'abilitazione concessa dalla Scuola superiore di cui all'art. 98, comma 4, del T.U.E.L. n. 267 del 2000;

b) nella fascia professionale B, sono inseriti i segretari, idonei, a seguito del superamento del corso di specializzazione della SSPAL di cui all'art. 14, comma 1, del d.P.R. n. 465 del 1997 (Spe.S.); a tale corso possono accedere i segretari che abbiano acquisito la titolarità in sedi fino a 3.000 abitanti da almeno cinque anni.

Nell'ambito della fascia B, per la nomina in sedi di comuni superiori a 10.000 e fino a 65.000 abitanti, è necessario aver acquisito la titolarità in comuni con popolazione compresa tra 3.000 e 10.000 abitanti da almeno tre anni.

c) nella fascia professionale A sono inseriti i segretari, idonei, a seguito del superamento del corso di specializzazione della SSPAL di cui all'art. 14, comma 2, del d.P.R. n. 465/1997 (Se.F.A), alla titolarità di sedi di comuni con popolazione superiore a 65.000 abitanti, di comuni capoluogo di provincia nonché di province fino a 250.000 abitanti; al corso Se.F.A possono accedere i segretari che abbiano acquisito l'idoneità alla nomina in comuni superiori a 10.000 e fino a 65.000 abitanti da almeno cinque anni. Nell'ambito della fascia A, per la nomina in enti superiori a 250.000 abitanti nonché in aree metropolitane, è richiesto il superamento di un apposito corso di formazione al quale è possibile accedere ai segretari inseriti da almeno due anni nella fascia professionale A.

L'ARAN definirà compiutamente la nozione di "anzianità di servizio", sia ai fini dell'accesso ai corsi per i passaggi da una fascia professionale all'altra, sia nella valutazione dell'idoneità a ricoprire sedi di classe superiore, al fine di evitare le incertezze interpretative sorte sulla problematica.

8. Estinzione del rapporto, riammissione e permanenza in servizio

8.1 Mutuando dall'abolita disciplina, l'ormai superato istituto dell'"incompatibilità ambientale", al segretario che ne faccia formale e motivata richiesta, e naturalmente previo consenso dell'Agenzia e del responsabile dell'ente locale, potrebbe essere concessa la facoltà di cessare anticipatamente dall'incarico, al verificarsi di situazioni particolari che non permettano la prosecuzione ottimale del rapporto di servizio, essendo venuto meno il rapporto fiduciario.

8.2. A tutt'oggi, sono iscritti all'albo, ma non hanno mai preso servizio in qualità di titolari presso alcuna sede di segreteria, circa 600 segretari, di cui la maggior parte iscritti in base alle norme transitorie del DPR che prevedeva l'iscrizione degli idonei dei concorsi del Ministero dell'Interno del 1995 e 1996 nonché i vice segretari con particolari requisiti. Finché non assumono la titolarità di una sede non si instaura con l'Agenzia il rapporto di lavoro ma permane la mera iscrizione all'albo senza limite temporale.

Il nuovo CCNL potrebbe prevedere la cancellazione dall'albo, sempre che non assumano servizio, trascorso un breve periodo dalla sottoscrizione del nuovo CCNL di categoria. Per coloro che invece hanno superato o supereranno l'apposito corso concorso per l'accesso in carriera potrebbe essere prevista la cancellazione dall'albo qualora non vengano nominati titolari di una sede di segreteria entro alcuni anni dall'iscrizione.

8.3. L'attuale disciplina che consente la re-iscrizione all'albo dei segretari che siano stati cancellati, è costituita dall'art. 55 del CCNL del 16 maggio 2001, ai sensi del quale *"Il segretario il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di*

dimissioni può richiedere all' Agenzia nazionale, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro" che è, comunque, "subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nel numero complessivo degli iscritti all'albo".

Il nuovo CCNL dovrebbe chiarire la necessità di accompagnare la richiesta di riammissione con l'individuazione da parte di un Sindaco al fine di comprovare l'esistenza del posto vacante.

Sarebbe inoltre opportuno precisare la necessità di assumere servizio entro i 5 anni dalla delibera di riammissione, pena la nuova cancellazione dall'albo.

Il CCNL dovrà inoltre stabilire un termine per la presa di servizio decorrente dalla conclusione della procedura di nomina.

8.4 Sia l' Agenzia che la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione Locale, nell'espletamento dei propri compiti istituzionali, si avvalgono dell'opera dei segretari comunali che svolgono servizio continuativo presso i predetti enti.

Il CCNL disciplinerà la progressione in carriera ed il trattamento retributivo di detto personale.

In particolare, prevederà la corresponsione del trattamento economico fondamentale conferito al segretario comunale, con esclusione delle competenze accessorie direttamente collegate all'esercizio delle funzioni di segretario in modo analogo a quanto previsto per i segretari in disponibilità utilizzati presso altre amministrazioni pubbliche.

Inoltre l'ARAN escluderà ipotesi di progressione professionale meramente automatica o figurativa, determinando criteri di accesso e progressione che – pur salvaguardando le specifiche caratteristiche professionali delle figure in oggetto – tengano conto della circostanza che le stesse non esercitano la propria attività presso enti locali.

Eventuali meccanismi differenziati potranno essere messi a punto in sede di trattativa, salvaguardando l'esigenza di non prevedere forme di trattamento privilegiato e, soprattutto, di non generare oneri aggiuntivi.

9. Trattamento economico

Il CCNL:

- chiarirà quanto stabilito dall'art. 19, comma 10, del d.P.R. n. 465 del 1997, ai sensi del quale "[...] al segretario comunale o provinciale collocato in

posizione di disponibilità per mancato raggiungimento di risultati a lui imputabile oppure motivato da gravi e ricorrenti violazioni dei doveri di ufficio compete il trattamento economico tabellare spettante per la sua qualifica detratti i compensi percepiti a titolo d'indennità per l'espletamento dei predetti incarichi.[...]". Tale norma, infatti, non esplicita quali siano effettivamente le voci retributive al quale il segretario che venga a trovarsi in tale posizione non abbia diritto a percepire;

- con riferimento ai diritti di segreteria, chiarirà, se gli stessi rientrano nel monte salari riferito a ciascun segretario nell'anno di riferimento e nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della capacità di spesa di ciascun ente ai fini del calcolo della retribuzione di risultato;
- specificherà in maniera dettagliata quali siano le voci stipendiali da cui dovrà essere costituito il trattamento economico da corrispondere ai segretari comunali e provinciali riammessi, distinguendo le diverse fattispecie (riammessi a seguito di una precedente procedura di mobilità e segretari che vengono iscritti nuovamente all'albo dopo esserne fuoriusciti per effetto di dimissioni volontarie o di collocamento a riposo);
- individuerà quelle funzioni aggiuntive, oggettivamente determinate, che diano titolo a maggiorazione retributiva;
- includerà nel trattamento economico spettante al segretario in disponibilità le sole voci connesse al trattamento economico fondamentale in godimento presso l'ultima sede di servizio, ai sensi dell'art. 19, comma 7, del DPR n. 165 del 1997, con esclusione delle voci aggiuntive non correlate all'effettivo svolgimento del servizio;

Con riferimento all'attribuzione al segretario delle funzioni di direttore generale, in sede di contrattazione integrativa nazionale, saranno determinati i criteri di maggiorazione della retribuzione di posizione in relazione alla classe demografica ed alle specificità degli enti locali.

Inoltre, al fine di razionalizzare gli istituti in un quadro organico e di contenere la spesa da parte degli enti locali, evitando una crescita non controllata delle retribuzioni, il contratto collettivo nazionale dovrà disciplinare il rapporto fra gli incrementi derivanti dall'eventuale allineamento della retribuzione di posizione a quella corrisposta per la funzione dirigenziale più elevata nell'ente in base al contratto collettivo dell'area della dirigenza con le eventuali maggiorazioni derivanti dall'applicazione di istituti del contratto collettivo nazionale integrativo.

Per le medesime finalità il contratto collettivo dovrà chiarire:

- a) il carattere indennitario della maggiorazione della retribuzione di posizione, con efficacia limitata all'ente locale presso al quale il segretario presta la propria attività;
- b) conseguentemente, l'impossibilità di conservare l'indennità nei casi di incarico presso altro ente locale, o presso la SSPAL o l'Agenzia, ovvero nel caso di collocamento in disponibilità;
- c) che, in ogni caso, l'indennità aggiuntiva non va commisurata alla retribuzione di posizione del direttore generale (funzione posta al di fuori della dotazione organica), ma a quella del dirigente (in organico nell'ente), ovvero, in assenza di dirigenti, a quella prevista per il personale incaricato della più elevata posizione organizzativa.