

Le nuove regole sulla graduazione della retribuzione dei segretari comunali e provinciali

Amedeo Scarsella

19 febbraio 2025

Il programma del webinar

Temi che affronteremo:

- ✓ La nuova disciplina della retribuzione di posizione e di risultato dei segretari
- ✓ La pesatura della retribuzione di posizione dei segretari: criteri, organo competente e modalità di determinazione della retribuzione
- ✓ Le nuove regole sulla retribuzione di risultato dei segretari
- ✓ La retribuzione di risultato negli enti metropolitani
- ✓ L'allineamento stipendiale o galleggiamento
- ✓ Gli incarichi ad interim
- ✓ Gli incarichi nelle Unioni di comuni
- ✓ Il rispetto del tetto del salario accessorio di cui all'art. 23 comma 2, del D.lgs. n. 75/2017

Gli obiettivi del Webinar

Gli obiettivi principali del Webinar:

- *Illustrare le novità contenute nel nuovo CCNL 2019/2021 riguardanti la retribuzione di posizione e di risultato dei segretari comunali e provinciali;*
- *Fornire indicazioni operative alle amministrazioni per una corretta applicazione delle disposizioni del CCNL, anche alla luce dei limiti di finanza pubblica relativi al salario accessorio.*

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:

- sono state disapplicate quanto ai criteri di maggiorazione dell'indennità di posizione, a far data dal 1 gennaio 2025 (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”.

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

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.

Le caratteristiche dei criteri

In ordine ai criteri di graduazione previsti dal CCNL 2019-2021 si può rilevare che:

- gli stessi sono estremamente flessibili, in grado di consentire ai singoli enti di valutare in modo corretto il “peso” della posizione del segretario. Ciascun ente dovrà quindi approvare una propria metodologia di pesatura;
- per ottenere il massimo della pesatura non occorre che si ottengano punteggi rispetto a ciascuno dei criteri previsti;
- ai fini della nuova pesatura della posizione di estrema utilità sarà la valutazione effettuata dagli enti per applicare la precedente disciplina della maggiorazione, posto che i criteri soggettivi e oggettivi previsti nel CCNI del 22 dicembre 2003 rappresentano una valida guida per valutare correttamente le funzioni e le responsabilità del segretario;
- vengono presi in considerazione funzioni aggiuntive introdotte dalla normativa successivamente alla stipula del CCNI del 22 dicembre 2003; così un peso dovrà essere riconosciuto anche all’eventuale attribuzione dell’incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17 dicembre 2020

Nell'ambito degli elementi di cui alla lett. a) dell'art. 60, comma 2, del CCNL 2019-2021, potranno assumere rilievo i compiti di sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti (o incaricati di elevata qualificazione) 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 PIAO, la responsabilità della proposta degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale e l'esercizio del potere di avocazione degli atti dei dirigenti in caso di inadempimento.

Attribuzione di funzioni aggiuntive rispetto a quelle previste dalla legge

Con riferimento agli elementi di cui alla lett. b), dell'art. 60, comma 2, del CCNL 2019-2021 occorre fare riferimento agli incarichi aggiuntivi attribuiti al segretario all'interno dell'ente. Potranno essere oggetto di valutazione, a titolo esemplificativo, gli incarichi di presidente o componente del nucleo di valutazione, di presidente o componente di commissioni di concorso, di presidente o componente delegazione trattante CCI dirigenti e/o dipendenti, di presidente o componente dell'ufficio per i procedimenti disciplinari, di datore di lavoro ex D.Lgs. n. 81/2008, lo stabile esercizio di funzioni gestionali di aree o servizi diverso dall'attribuzione di incarichi ad interim e funzioni vicarie di dirigenti e/o elevate qualificazioni per ferie o assenze brevi per le quali non si applica la disciplina di cui all'art. 64 del CCNL. Al pari di quanto avviene per gli altri dirigenti potrà essere presa in considerazione l'eventuale attribuzione di incarico di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO).

Situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo

Con riferimento agli elementi di cui alla lett. c), dell'art. 60, comma 2, del CCNL 2019-2021 l'ubicazione, le carenze di organico o le difficoltà socio-economiche costituiscono una mera elencazione, esemplificativa e non esaustiva, dei fattori di causa di tale disagio.

Altri fattori possono essere rinvenuti, a titolo esemplificativo, nei comuni con un numero complessivo di dipendenti inferiore a 3, nei comuni con posizioni vacanti previste nella dotazione organica in misura significativa, nello scioglimento avvenuto del consiglio comunale per infiltrazioni mafiose o gravi irregolarità, nei comuni montani o insulari o con situazioni di difficile accesso e nella vacanza della sede per un significativo periodo di tempo.

Chi approva i criteri per la pesatura della posizione?

Dopo l'eventuale confronto qual è l'organo che approva i criteri di pesatura?

- 1) La Giunta comunale;
- 2) Il Sindaco.

Quale ente provvede ne caso di segreteria convenzionata? (l'art. 3, comma 2, del D.M. 21 ottobre 2020 che *“gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del segretario titolare di sede convenzionata sono applicati dall'ente capofila”*).

Chi effettua la pesatura della posizione?

Spettano al sindaco e al presidente della provincia le attribuzioni in ordine al rapporto funzionale del segretario con l'ente locale presso il quale il segretario presta servizio e in ordine agli istituti contrattuali connessi con tale rapporto (Art. 15, c. 1, del D.P.R. 465/1997).

Temi aperti:

- Coinvolgimento OIV;
- Convenzioni di segreteria.

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”.

Anche per le convenzioni di segreteria galleggiamento pieno

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 ricomprensce 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.

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.

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.

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) .

Il limite al salario accessorio

Tanto con riferimento alla retribuzione di posizione, quanto a quella di risultato, il CCNL 2019-2021 in molte disposizioni richiede il rispetto delle previsioni di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

La disposizione prevede che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna amministrazione pubblica non possa superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

Ulteriore elemento da tenere in considerazione rispetto al limite ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 è che lo stesso deve essere applicato alle risorse destinate al trattamento accessorio del personale nel suo ammontare complessivo e non con riferimento ai fondi riferiti alle singole categorie di personale. Ciò che rileva non è l'omogeneità settoriale dei valori di riferimento, *“ma la finalità generale di inclusione, nell'ambito del tetto più volte citato, di tutte le somme complessivamente destinate al trattamento accessorio del personale”* (cd sistema dei “vasi comunicanti”).

Emolumenti sottratti al limite (1)

Il limite deve ritenersi di valenza generale e non deve essere tenuto in considerazione:

a) per alcuni emolumenti accessori espressamente sottratti al limite; si pensi, per tutti, agli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, ora disciplinati nell'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023;

b) per gli incrementi contrattuali successivi nei limiti in cui derivino da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica (art. 11, comma 1, lett. a), del D.L. n. 135/2018, convertito con L. n. 12/2019); in tal caso, tali incrementi non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare, al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017;

c) per le risorse previste da specifiche disposizioni normative a copertura degli oneri del trattamento economico accessorio per le assunzioni effettuate, in deroga alle facoltà assunzionali vigenti, successivamente all'entrata in vigore del citato articolo 23 (art. 11, comma 1, lett. b), del D.L. n. 135/2018, convertito con L. n. 12/2019).

Emolumenti sottratti al limite (2)

Si segnala, per completezza, che il limite introdotto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, non si applica, relativamente al personale destinatario del CCNL, oltre ai casi innanzi indicati, anche in ulteriori tre ipotesi:

1) “al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa in considerazione dei rilevanti impegni derivanti dall'attuazione dei progetti del PNRR e degli adempimenti connessi, per gli anni dal 2023 al 2026, gli enti locali che rispettano i requisiti di cui al comma 4 possono incrementare, oltre il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, l'ammontare della componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, anche di livello dirigenziale, in misura non superiore al 5 per cento della componente stabile di ciascuno dei fondi certificati nel 2016 (art. 8, comma 3, del D.L. n. 13/2023, convertito con L. n. 41/2023)

2) in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604, della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, è possibile incrementare il salario accessorio di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018, relativo al personale delle diverse sezioni del CCNL:

3) il D.L. n. 44/2023 introduce disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche ha previsto, per gli anni 2023-2026, che per i comuni sprovvisti di segretario comunale alla data di entrata in vigore del decreto (ossia il 23 aprile 2023) non rileva ai fini del rispetto dei limiti previsti dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, la spesa per il segretario comunale.



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