

Incremento della retribuzione di posizione dei segretari, dei dirigenti e delle posizioni organizzative. Trattamento pensionistico. Grave violazione del principio di uguaglianza.

di Carmelo Carlino

Col precedente scritto "10 ragioni per computare nella quota "A" della pensione la maggiorazione della retribuzione di posizione dei Segretari Comunali e Provinciali", ho indicato i motivi per i quali, a mio avviso, la maggiorazione della retribuzione di posizione dei segretari debba considerarsi un *unicum* con la retribuzione di posizione, pacificamente valorizzata nella quota "A" della pensione.

Qui vorrei dimostrare come la tesi opposta, perveracamente sostenuta dall'INPS (ex INPDAP) ed inspiegabilmente avallata da alcune recenti decisioni delle Sezioni territoriali della Corte dei Conti (nonostante il diverso avviso delle Sezioni Riunite e delle Sezioni Centrali d'Appello), costituisca un grave *vulnus* al principio di uguaglianza, sancito dall'art. 3 della Costituzione Repubblicana.

Al riguardo, appare ovvio rilevare che la posizione del segretario non è identica in tutti gli enti locali.

Non è, infatti, la stessa cosa prestare servizio in una città metropolitana oppure in un comune di 1.000 abitanti; ma anche nell'ambito della stessa tipologia di ente (per es. nei comuni capoluogo di provincia) è cosa diversa prestare servizio all'Aquila (colpita dal grave evento sismico del 2009) o a Rimini (che registra un'altissima presenza turistica) oppure presso altri enti non interessati da tali fenomeni.

Conseguentemente, la retribuzione di posizione del segretario varia in funzione: a) delle dimensioni dell'ente di cui è titolare (enti metropolitani, comuni con oltre 250.000 abitanti o capoluogo di provincia o amministrazioni provinciali, comuni da 65.000 a 250.000 abitanti ecc., secondo la tipologia prevista dall'art. 41, comma 3, CCNL 16.5.2001); b) delle peculiarità del singolo ente (desunte dalla complessità organizzativa e funzionale, dalla situazione ambientale e dagli ulteriori compiti - rispetto a quelli affidati direttamente dalla legge - attribuibili al segretario ex art. 97, comma 4, lett. "d", del TUEL, "dallo statuto o dai regolamenti" oppure "dal sindaco o dal presidente della provincia", ovviamente sulla base dei detti atti di normazione locale).

Coerentemente, il comma 3 dell'art. 41 del CCNL 16.5.2001 prevede una quota fissa della retribuzione di posizione differenziata in base al criterio sub "a" (dimensione dell'ente), mentre il successivo comma 4, in combinato disposto con il contratto collettivo integrativo di livello nazionale del 22.12.2003, consente (sussistendo la disponibilità di risorse) di incrementare la detta quota base, entro il limite massimo del 50%, in considerazione delle peculiarità del singolo ente, desunte dai parametri previsti dallo stesso contratto integrativo.

La maggiorazione, pertanto, lungi dal rappresentare un emolumento a sé stante che remunera una specifica prestazione (come l'indennità di direzione generale), costituisce il mezzo per adattare la retribuzione di posizione del segretario alle caratteristiche dello specifico ente di cui egli è titolare.

Ove tali specificità risultino insussistenti, l'incremento della retribuzione di posizione non potrà operare ed il segretario percepirà la sola quota base (in questo senso il contratto collettivo integrativo nazionale del 22.12.2003 definisce "eventuale" la maggiorazione).

Viceversa, se le dette peculiarità esistono, l'ente deve maggiorare la retribuzione di posizione, pena la violazione dell'art. 36 della Costituzione.

In ultima analisi, la retribuzione di posizione “*complessivamente intesa, ivi inclusa l'eventuale maggiorazione di cui al comma 4 del medesimo articolo 41*” (secondo l'espressione utilizzata dall'art. 4, comma 26, della L. 183/2011, condivisa dall'ARAN - parere SGR 26 in data 17.11.2005, dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ragioneria Generale dello Stato – parere prot. 100976 del 3 settembre 2008 - e dal Dipartimento della Funzione Pubblica - nota prot. 53576 del 27 novembre 2008) remunera la posizione del segretario di quel particolare ente locale di cui egli è titolare.

Tuttavia, ciò non è una novità, perché è quello che accade esattamente per i dirigenti degli enti locali, ai quali viene riconosciuta dal CCNL di categoria (del 23.12.1999) una retribuzione di posizione minima (o base o fissa), quale che sia l'ente in cui prestano servizio, ed un'ulteriore quota oltre il livello minimo (fino all'importo massimo previsto dallo stesso CCNL e sempre che l'ente disponga delle necessarie risorse), in funzione della particolare posizione rivestita all'interno del singolo ente, desunta (ai sensi dell'art. 27 del citato CCNL) da alcuni parametri (collocazione nella struttura, complessità organizzativa e responsabilità gestionali) analoghi a quelli previsti dal contratto collettivo integrativo nazionale del 22.12.2003 per i segretari.

Lo stesso discorso vale anche per le posizioni organizzative.

Nulla perciò esclude che la retribuzione di posizione dei dirigenti venga fissata al livello minimo, ove la particolare posizione del dirigente (dedotta dai suddetti tre parametri) o le risorse disponibili non lo consentano.

Eppure, l'INPS valorizza in quota “A” non solo la quota minima della retribuzione di posizione (che spetta a tutti i dirigenti, a prescindere dall'applicazione dei detti parametri contrattuali) ma anche l'importo oltre il livello minimo, che è “*eventuale*”, proprio come la maggiorazione ex comma 4 dell'art. 41 del CCNL dei segretari.

L'atteggiamento discriminatorio nei confronti dei segretari è di tutta evidenza.

Si aggiunga un'ulteriore considerazione.

Può benissimo accadere che, a seguito di un mutamento delle condizioni organizzative dell'ente, la maggiorazione della retribuzione di posizione dei segretari venga ridotta o addirittura azzerata.

Ciò, però, è quello che accade anche per i dirigenti e le P.O., la cui retribuzione di posizione in presenza di una ridefinizione degli uffici e dei servizi, viene assoggettata ad una rigraduazione che può condurre alla riduzione e financo all'azzeramento dell'incremento della stessa oltre il livello minimo.

Non si intravedono, pertanto, le ragioni per le quali l'ex INPDAP (ora INPS) pretenda di applicare alla retribuzione di posizione dei segretari un trattamento più sfavorevole rispetto a quello praticato per la retribuzione di posizione dei dirigenti e delle P.O..

La violazione del principio di uguaglianza di cui all'art. 3 della Costituzione emerge, perciò, in tutta la sua evidenza, risultando trattati in maniera disuguale situazioni analoghe.