



**UNIONE NAZIONALE SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI
UNIONE DELLA REGIONE SICILIA**

Segreteria Regionale: 98122 Messina presso Segreteria della Provincia Regionale di Messina
Tel. 090/673696 – Fax 090/718906–

**AL PRESIDENTE DELL'AGENZIA
AUTONOMA PER LA GESTIONE
DELL'ALBO DEI SEGRETARI
COMUNALI E PROVINCIALI –
SEZIONE REGIONALE DELLA SICILIA**

PALERMO

**e, p.c. ALLA SEGRETERIA REGIONALE
DELL' U.N.S.C.P.**

MESSINA

OGGETTO: stralcio piattaforma contrattuale propedeutica alla definizione dell'accordo decentrato di livello regionale, relativa al disposto di cui all'art. 3 del CCNL integrativo di livello nazionale dei segretari comunali e provinciali stipulato il 22.12.2003.

1. PREMESSA

Con nota prot. 470 del 4.2.2004 codesta Agenzia ha provveduto a comunicare la costituzione della delegazione trattante di parte pubblica prevista dall'art. 6 del CCNL 16.5.2001 invitando, nel contempo, le OO.SS. fra cui l'UNSCP a presentare la propria piattaforma sindacale in relazione a quanto disposto dall'art. 3, 5° capoverso del CCNL di livello nazionale sottoscritto il 22.12.2003.

Con notevole tempismo l'UNSCP della regione Sicilia, ha provveduto a designare i componenti della propria delegazione; quest'ultima si è rapidamente attivata per addivenire alla formulazione di una piattaforma contrattuale stralcio che consentisse di affrontare, con immediatezza, la problematica che più di tutte è avvertita con attenzione e preoccupazione dalla categoria nell'ambito delle materie riservate alla contrattazione collettiva decentrata di livello territoriale: quella posta dalla quantificazione transitoria della percentuale (della retribuzione complessiva in godimento ex art. 3, 2° capoverso del CCNL integrativo 22.12.2003) cui commisurare il compenso spettante al segretario comunale e provinciale titolare di sede che risulti affidatario e svolga incarichi di supplenza a scavalco.

E', certamente, da cogliersi con soddisfazione la altrettanto viva attenzione che codesta Agenzia riserva nei confronti della suddetta problematica quale traspare dal tenore stesso della surrichiamata nota

prot. 470 laddove ricollega espressamente l'avvio delle trattative proprio alla fattispecie di che trattasi (art. 3, 5° capoverso del CCNL di livello nazionale sottoscritto il 22.12.2003); infatti, la misura percentuale transitoria fissata dall'ultimo cpv del citato art. 3 è in attesa di una definitiva quantificazione proprio attraverso apposito accordo regionale.

Se, quindi, è comune alle parti -sia sindacale che datoriale- l'intendimento in ordine alla priorità che certamente riveste il raggiungimento di apposito accordo sulla tematica, occorre tuttavia far precedere ogni più dettagliata argomentazione in proposito da alcune riflessioni concernenti il più ampio spettro delle materie riservate agli accordi regionali.

Occorre infatti ribadire che l'art. 6 del CCNL 16.5.2001, al comma 1° testualmente recita che *“La contrattazione collettiva decentrata territoriale si svolge a livello regionale e riguarda la definizione delle indennità da corrispondere ai segretari gestiti direttamente dalle sezioni regionali dell'agenzia sulla base dei criteri stabiliti in sede di contrattazione decentrata integrativa di livello nazionale”*.

Inoltre, la dichiarazione congiunta n. 1 in calce al CCNL integrativo di livello nazionale 22.12.2003, pur “blindando” la disciplina delle materie retributive riconnesse ai livelli decentrati nazionali e regionali, fa espressamente salva *“la facoltà delle parti regionali di stipulare accordi di dettaglio, fermi restando i limiti economici fissati agli artt. 1 e 2 del presente accordo”*.

In sostanza, non vi è chi non veda come gli accordi regionali non si limitano a quanto previsto dall'art. 3 del CCNL integrativo, ma possono ben riguardare anche aspetti di dettaglio di assoluta rilevanza concernenti la maggiorazione della retribuzione di posizione; inoltre, in corrispondenza con gli sviluppi della contrattazione nazionale per il periodo 2002/2005, l'ambito delle materie rimesse alla contrattazione decentrata di livello regionale potrà essere suscettibile di nuovo impulso ed espansione.

Per tali ragioni, la presente piattaforma è, occorre ribadirlo, una “piattaforma – stralcio” con cui si intende aprire e non certo esaurire una stagione contrattuale a livello regionale che, certamente, consentirà a tutte le parti coinvolte sia datoriale che sindacali, di offrire il massimo contributo per affrontare adeguatamente le problematiche che a tale livello di contrattazione sono rimesse e a cui è consentito ovviare attraverso lo strumento contrattuale.

2. L'AMBITO SPECIFICO DELLA CONTRATTAZIONE RIMESSA AL LIVELLO REGIONALE EX ART. 3, 4° e 5° cpv CCNL INTEGRATIVO 22.12.2003

Inoltrandoci, adesso, nel merito degli aspetti connessi alla “remissione” a livello di accordi regionali, della definitiva quantificazione della percentuale ex 4° e 5° cpv dell'art. 3 del CCNL 22.12.2003, va preliminarmente affrontata la problematica relativa alla delimitazione della materia *de quo*.

L'art. 3 del CCNL 22.12.2003 non brilla certo per limpidezza ed immediata intelligibilità; tuttavia dall'interpretazione letterale di esso risulta chiaro che l'ambito della contrattazione collettiva decentrata territoriale risulti essere fortemente compresso sotto svariati aspetti.

Innanzitutto, la possibilità di quantificare in via definitiva e difforme la percentuale di cui al 2° comma è limitata in ordine al *quantum*, essendo prevista la possibilità di una elevazione fino ad massimo pari al 25%.

Inoltre, tale possibilità, rimessa alla contrattazione integrativa di livello regionale, è limitata ai “casi” di supplenza (e non reggenza) per assenze dovute a malattia, maternità ed altre assenze di lunga durata previste dal CCNL (combinato disposto 3° e 4° cpv dell'art. 3).

Sotto il profilo della durata delle supplenze, inoltre, l'ultimo cpv dell'art. 3 effettua una distinzione fra supplenze fino a 60 giorni e supplenze di durata superiore, stabilendo in via transitoria, rispettivamente, una percentuale del 15 e del 25%; dà ciò si desume che, nel primo caso, la contrattazione integrativa

regionale potrà stabilire una quantificazione anche in aumento (dal 15 fino al 25%) mentre, nel secondo caso, potrà operarsi solo una quantificazione definitiva di tipo confermativo o diminutivo.

E' questo, quindi, l'ambito entro cui le parti regionali sono chiamate a pronunciarsi in via contrattuale.

2. LA PROPOSTA DELL'UNSCP

La posizione della base dell'UNSCP della regione Sicilia in ordine alla definizione del trattamento economico del servizio a scavalco avvenuta in sede di CCNL integrativo nazionale è nota.

Praticamente, tutte le Unioni provinciali hanno criticato duramente la forte diminuzione dei compensi per le supplenze a scavalco in quanto non ha assolutamente convinto la giustificazione della necessità di un deterrente per i segretari titolari di sede a favore di quelli in disponibilità.

A ben vedere, la valutazione circa la attribuzione delle supplenze a scavalco a segretari titolari rispetto e in rapporto ai segretari disponibili è pienamente affidata all'AGES cui compete autorizzare i segretari titolari ad assumere incarichi a scavalco previa valutazione del numero e della distribuzione territoriale dei disponibili.

E' stato affermato che il ridimensionamento del compenso, fortemente voluto dalla parte datoriale con la precisa finalità di favorire l'impiego ed il rientro in servizio dei segretari in disponibilità, abbia costituito una motivazione contro la quale sarebbe stato impossibile alzare le barricate.

Comunque sia, è evidente che, una disincentivazione eccessiva dello svolgimento del servizio di supplenza a scavalco nei confronti di titolari di sede può facilmente condurre (data la non imperatività nello svolgimento dell'incarico cui il titolare può liberamente scegliere di aderire o meno) alla conseguenza che soprattutto, in alcuni periodi dell'anno in cui i disponibili sono insufficienti, molti comuni rischiano di rimanere scoperti.

In realtà, la scelta fatta invece suona solo come una vera e propria penalizzazione per quei colleghi che assumono degli incarichi a scavalco per la assoluta impossibilità di coprire tutte le sedi con i segretari in disponibilità.

E' stato correttamente rilevato che, se appare ragionevole porre un limite temporale alle reggenze ed alle supplenze a scavalco rispettivamente delle sedi di segreteria vacanti e di quelle dotate di un proprio titolare, singole o convenzionate, quando si tratti di segretari titolari di altra sede, in quanto appare necessario dare la priorità in tale impiego, come prescrive l'art.19 del D.P.R. 465/97, ai segretari collocati in disponibilità, da un lato ed assicurare una certa rotazione dall'altro, nel caso che tali segretari in disponibilità non vi siano o risiedano in località troppo lontane, non appare invece assolutamente giustificato né logico ridurre la retribuzione di tali incarichi.

Va notato che la riduzione è forte anche rispetto a quanto deliberato dall'Agenzia Nazionale a tale proposito con la delibera nr.72 del C.di A. del 31.3.1999.

Gli effetti distorsivi che potenzialmente derivano dalle introdotte norme in tema di compensi a scavalco devono essere attentamente valutate.

In linea generale, se è vero che mentre va a fare il supplente, il segretario non lavora nella propria sede, è altrettanto vero o che la supplenza comporta quanto meno la stessa responsabilità che si ha nella sede di titolarità con l'aggravante che, della sede di supplenza, spesso non si conoscono abitudini e "climi", regolamenti e consuetudini; ciò è ancora più vero nei "casi" richiamati dall'art. 3 del CCNL integrativo, in quanto il segretario supplente si trova spesso a non potersi preventivamente raccordare col collega titolare secondo un meccanismo di "staffetta" programmato (come invece normalmente accade in caso di scavalco per ferie).

Comunque, non va certamente trascurato neppure che, quando il segretario va a supplire, è improbabile che, al ritorno in sede, trovi che il suo lavoro sia stato fatto da altri.

Si consideri ancora che l'accettazione di uno scavalco da parte di un segretario titolare comporta quasi sempre anche l'assistenza e la verbalizzazione di riunioni di Giunta o di Consiglio che spesso si svolgono extra orario di ufficio e al di fuori di ogni ragionevole orario di lavoro, nonché l'assunzione di maggiori responsabilità per sostituzione di dirigenti o incaricati APO assenti per effetto di disposizioni regolamentari varie vigenti nel comune ove lo scavalco viene espletato e, in generale, per lo svolgimento di funzioni che spesso esorbitano quelle "nucleari" proprie del segretario.

Le predette difficoltà obiettive che intrinsecamente caratterizzano la prestazione del servizio a scavalco soprattutto nei "casi" di scavalchi per lunga durata e per malattia del titolare, risultano fortemente aggravate in ambito siciliano per effetto di alcuni fattori che caratterizzano gli enti locali della nostra regione.

In particolare, si tratta:

- a) della ridotta presenza di "comuni polvere", con una forte aliquota di comuni con popolazione superiore ai 3000 abitanti rispetto al totale;
- b) del noto sovradimensionamento delle dotazioni organiche di numerosissimi enti frutto della stratificazione, nel corso del tempo, di assunzioni di personale avventizio "arruolato" mediante apposite leggi regionali; tale sovradimensionamento conduce ad un incremento esponenziale delle problematiche di gestione del personale, delle ineludibili gravose implicazioni connesse al fronteggiamento di accresciuti rischi di inefficienze e contenziosi, oltre ad una complessità organizzativa rilevante particolarmente diffusa anche nei comuni medio-piccoli.
- c) delle gravissime problematiche occupazionali e gestionali ancora irrisolte che sono connesse alla fuoriuscita del personale ASU in dotazione ai singoli enti che, in numerosissimi casi, ha una consistenza numerica molto vicina al personale a tempo indeterminato dell'ente medesimo;
- d) allo scarso ricorso all'istituto del convenzionamento di uffici e servizi fra enti e all'esternalizzazione dei servizi pubblici locali;
- e) alla scarsa funzionalità di numerosi ambiti territoriali ottimali che, se avviati in modo efficace ed efficiente, potrebbero consentire una più snella gestione dei servizi pubblici locali sottraendola concretamente ai singoli enti.

E' evidente che tali connotazioni finiscono per rendere particolarmente complessa e difficoltosa l'attività del segretario che presta servizio a scavalco nei comuni o nelle province siciliane rispetto a realtà in cui i comuni sono prevalentemente di piccola dimensione, ben dimensionati dal punto di vista del personale, le cui dotazioni organiche sono calibrate e tarate sui servizi e non su logiche occupazionali *ex se*, e caratterizzati da una forte concentrazione di quadri distribuiti razionalmente nello svolgimento di funzioni amministrative qualificate in presenza di un notevole grado di esternalizzazione dei servizi.

In definitiva, la strada scelta in tema di compenso per lo svolgimento del servizio di supplenza a scavalco dei segretari è stata quella della *reformatio in peius* del trattamento economico di tali incarichi; si tratta, purtroppo, di una scelta che apre una strada in passato mai percorsa ed estremamente pericolosa potendo creare gravi problemi di funzionalità dell'intero sistema soprattutto in quelle realtà regionali -come quella siciliana-, che si caratterizzano e si connotano (come dimostrato) per la presenza di nodi problematici diffusi nella maggior parte degli enti locali ivi ricompresi, che finiscono per rendere particolarmente gravoso lo svolgimento delle funzioni dei segretari titolari in servizio a scavalco soprattutto nei casi di malattia e "di lunga durata".

A tale situazione la contrattazione regionale può porre parziale temperamento in considerazione delle peculiarità che caratterizzano gli enti locali della Sicilia, come sopra evidenziato.

Conclusivamente, tale rimedio può ragionevolmente e fondatamente tradursi nella stipulazione di accordo regionale che preveda quanto segue:

“ART. 1

1. Il trattamento economico spettante ai segretari titolari dei comuni e delle province della Sicilia per l'espletamento di supplenze a scavalco *nell'ambito della medesima regione*, indipendentemente dalla loro durata, nei casi di supplenza per assenze dovute a malattia, maternità e altre di lunga durata previste dal CCNL 16.5.2001, è stabilito definitivamente in misura pari al 25% della retribuzione complessiva in godimento di cui all'art. 37, c.1, lett. da a) ad e del CCNL 16.5.2001, raggugliata al periodo di incarico.

2. Con decorrenza dalla stipulazione del presente accordo decentrato di livello regionale, per i segretari *di cui al precedente comma, nei casi di supplenze ivi richiamati*, è disapplicata la disciplina transitoria stabilita nell'ultimo capoverso dell'art. 3 del CCNL integrativo di livello nazionale stipulato il 22.12.2003.”

Si rimane in attesa di un cortese cenno di riscontro e si auspica il tempestivo avvio della fase negoziale.

Distinti Saluti.

LA DELEGAZIONE DELL'UNSCP SICILIA

F.to Dr. Baglieri Ignazio (*segretario UNSCP Ragusa – coordinatore*)

F.to Dr. Sunseri Ettore

F.to Dr. Misuraca Leonardo

F.to Dr. Puglisi Marco

F.to D.ssa Riva Evelina