

UNIONE NAZIONALE SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI

Sede: 00184 ROMA - Via Cesare BALBO, 43 - Tel 0647824327 - Fax 0647886945



COMUNICATO DEL 29 GENNAIO 2002

L'AGENZIA NAZIONALE, in data 16 gennaio 2002, si è pronunciata, su nostra richiesta, oltre che di singoli enti e colleghi, su alcune materie che riguardano il nostro CCNL. Molto importante la risposta data dall'Agenzia sulla decorrenza della retribuzione di risultato. Come si può notare, salvo che per alcuni aspetti, che saranno affrontati nel corso della contrattazione decentrata o in fase di concertazione, per gli argomenti che non sono argomenti di contrattazione, la posizione indicata dall'Unione sta pian piano prendendo corpo, smentendo la posizione dell'ARAN.

Si riportano in maniera sintetica le risposte fornite dell'Agenzia Nazionale e le posizioni dell'Unione in materia di reggenza e supplenza e sulla retribuzione di risultato

IL SEGRETARIO ORGANIZZATIVO

Carmelo Carlino

MATERIE OGGETTO DEI QUESITI

A) REGGENZE E SUPPLENZE A SCAVALCO

A tal proposito si deve rimarcare che nel nuovo contratto sul punto si riscontra un vuoto normativo dal momento che l'art. 39 della legge n. 604/1962, che stabiliva un compenso commisurato all'80% dello stipendio tabellare, è venuto meno per cui si impone la richiesta all'ARAN di delucidazioni in merito.

B) DIRITTI DI ROGITO NELLE SEGRETERIE CONVENZIONATE

Per quanto riguarda i diritti di rogito nelle segreterie convenzionate, il terzo dello stipendio quale limite massimo degli stessi si calcola su quanto effettivamente riscosso nel complesso degli enti consorziati dal momento che le convenzioni sono da considerarsi sedi di segreteria unica.

C) RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

L'incremento della retribuzione, previsto dall'art. 3 del biennio economico del 2000-2001 del CCNL dei segretari comunali e provinciali, decorre dal 1.1.2001 in quanto la retribuzione mensile dovuta al segretario è calcolata su 30 giorni indipendentemente dal numero dei giorni compresi nel mese e quindi il 31.12 è fuori dal periodo mensile

D) RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La retribuzione di risultato prevista dall'art. 42 del nuovo CCNL 1998-2001 deve essere erogata dal 1998 a condizione che sussistano da quella data i requisiti richiesti e precisamente la fissazione a suo tempo di obiettivi che sono stati realizzati e la valutazione dei risultati conseguiti e attuati attraverso meccanismi o strumenti di monitoraggio.

E) CONGUAGLIO RETRIBUZIONE AGGIUNTIVA PER LE SEDI CONVENZIONATE

Il conguaglio della retribuzione aggiuntiva per il segretario titolare di segreteria convenzionata attivata in corso d'anno, prevista dall'art. 45, comma 1 del CCNL dei segretari comunali e provinciali, va rapportata ai mesi di validità della convenzione

POSIZIONE DELL'UNIONE SULLE REGGENZE E SUPPLENZE

La materia è oggetto di contrattazione decentrata, per espressa previsione dell'art. 4, lett. d) del CCNL, quindi, fino alla sua definizione, gli importi, in attesa di fissare nuovi criteri, non possono che essere quelli previgenti alla stipula del contratto. In proposito la piattaforma unitaria di contrattazione decentrata prevede quanto segue:

“CRITERI PER LA DEFINIZIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO SPETTANTE AL SEGRETARIO NEI CASI DI REGGENZA O SUPPLENZA“

(lett. d, art. 4, CCNL)

La contrattazione integrativa decentrata deve essere un'occasione per ribadire il principio normativo della piena utilizzazione dei Segretari in disponibilità per tutti i casi di reggenza o supplenza, ribadendo, così, il principio che le cosiddette reggenze devono essere attribuite ai Segretari titolari di sede solo in via residuale e limitato nel tempo.

Pertanto la lettera d) dell'art. 4 del vigente CCNL deve riferirsi limitatamente a quei casi straordinari in cui, nel rispetto dei principi fondamentali di cui all'art. 19 del Regolamento n. 465/97 e dei provvedimenti attuativi dell'Agenzia Nazionale, gli incarichi di reggenza o supplenza “a scavalco” siano conferiti a Segretari titolari di sedi.

Nei casi straordinari di cui sopra agli stessi andrà attribuito un compenso mensile aggiuntivo della retribuzione complessiva di cui all'art. 37 c. 1 del vigente CCNL, con riferimento alla sede per la quale viene conferito detto incarico.

Per quanto riguarda invece gli incarichi di reggenza o supplenza conferiti ordinariamente ai Segretari in disponibilità, tale “mansione” deve ritenersi compresa nel sistema retributivo degli stessi, mentre si potrà prevedere una particolare indennità per il disagio di incarichi “fuori Provincia” di residenza ovvero per sedi disagiate di per se stesse. Agli stessi, comunque, compete la copertura assicurativa di cui all'art.49 CCNL.

L'individuazione dei casi di “disagio” o di sedi particolarmente disagiate può essere opportunamente demandata alla contrattazione decentrata regionale.

Ai Segretari incaricati di reggenze o supplenze compete il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute e documentate per l'accesso alle diverse sedi; qualora il segretario venga autorizzato a far uso del mezzo proprio, si applicheranno le tabelle nazionali dei costi chilometrici di esercizio di autovetture così come elaborate dall'A.C.I.

LA NOSTRA PROPOSTA PER UNA CORRETTA VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO

L'art. 42 del CCNL dei segretari comunali e provinciali, siglato il 16 Maggio 2001, prevede:

Art.42 Retribuzione di risultato

1. Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti, ad eccezione dell'incarico di Direttore Generale.
2. Gli Enti del comparto destinano a tale compenso, con risorse aggiuntive a proprio carico, un importo non superiore al 10 % del monte salari riferito a ciascun segretario nell'anno di riferimento e nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa.
3. Ai fini della valutazione dei risultati conseguiti e dell'erogazione della relativa retribuzione ad essa correlata, gli Enti utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata ai sensi del D.Lgs.n.286/1999, relativo alla definizione di meccanismi e strumenti di monitoraggio dei costi, dei rendimenti e dei risultati.

Va chiarito, quindi, preliminarmente, ai fini della valutazione del segretario per la corresponsione della retribuzione di risultato, quali obiettivi possono essere assegnati al segretario, anche in considerazione degli incarichi aggiuntivi che gli siano stati conferiti, se la previsione della spesa fino al 10% del monte salari sia obbligatoria, quale deve essere la metodologia di valutazione e soprattutto chi deve valutare il segretario.

Quanto alla prima domanda, a me sembra che gli obiettivi che possono essere assegnati al segretario, che egli deve perseguire, e che possono essere oggetto di valutazione, non possano che essere quelli connessi alle funzioni che la legge, lo statuto e i regolamenti gli assegnano.

Tali funzioni sono tutte ricomprese nell'art. 97 del T.U. 267/2000 e in particolare esse consistono:

- nella funzione di collaborazione e di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico - amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti;
- nella partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio, e della Giunta curandone la verbalizzazione;

- nell'espressione dei pareri di cui all'art.49 del Tuel in relazione alle sue competenze nel caso in cui l'Ente non abbia responsabilità dei servizi;
- nel rogito di tutti i contratti nei quali l'ente è parte;
- nell'esercizio di ogni altra funzione attribuitagli dallo Statuto o dai Regolamenti o conferitagli dal Sindaco o dal Presidente della Provincia.

Non sono soggette, invece, a valutazione, per espressa previsione del 1° comma dell'art. 42, le funzioni di direttore generale.

Se queste sono le funzioni soggette a valutazione, allora viene da chiedersi: può il nucleo di valutazione presente nell'ente, esperto nella valutazione nell'attività gestionale messa in atto dai dirigenti, esprimere una valutazione sull'attività del segretario in ordine alle funzioni sopra accennate? A me sembra naturale dire di no, anche se non sono da scartare a priori altri sistemi.

Quanto alla previsione della spesa, dato il tenore letterale del secondo comma dell'art.42 (*Gli enti del comparto destinano a tale compenso, con risorse aggiuntive a loro carico un importo non superiore al 10% del monte salari riferito a ciascun segretario nell'anno di riferimento e nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa.*), non può che essere obbligatoria, soprattutto in relazione a quello che l'ente dovesse prevedere per il restante personale (*per esempio non sarebbe legittima in proposito la mancata previsione della retribuzione di risultato spettante al segretario, mentre fosse prevista per il restante personale*).

Quanto alle modalità di calcolo della spesa, l'importo non può essere superiore al 10% del monte salari di ciascun segretario nell'anno di riferimento, che risulta costituito da tutti gli emolumenti elencati all'art. 37, 1° comma, con esclusione della stessa retribuzione di risultato e dei diritti di segreteria. Nel caso di convenzione di segretaria, ovviamente, dovrà tenersi conto anche della retribuzione aggiuntiva, mentre il riparto della spesa, tra i diversi comuni, potrà essere preventivamente concordato in sede di convenzione o, in mancanza, con apposito atto.

Ai fini della valutazione, il terzo comma dell'art. 42 prevede che, gli enti utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata ai sensi del D.Lgs. 286/99, relativo alla definizione di meccanismi e strumenti di monitoraggio dei costi, dei rendimenti e dei risultati. Con gli "opportuni adattamenti" sta a significare proprio questo, cioè che gli enti potranno approvare una specifica ed autonoma metodologia di valutazione, che tenga conto delle particolari funzioni del segretario, e sulla base di questa sottoporlo a valutazione.

Quanto al soggetto valutatore, anche in considerazione del rapporto fiduciario previsto dalla legge, sembra preferibile la soluzione che affida al sindaco o al presidente della provincia la valutazione del segretario, senza passaggi intermedi, ma ogni ente in tutta autonomia potrà stabilire anche procedure e metodologia diverse.

Occorre, però, qualunque sia la soluzione scelta, che tra questi soggetti, al fine di evitare successivamente una valutazione arbitraria, venga preventivamente definito un apposito accordo integrativo sulla metodologia di valutazione, che tenga conto della situazione organizzativa presente nell'ente (ad es. se esiste o meno il direttore generale, se il segretario svolge anche le funzioni di direttore generale, ecc) e prevedere, come d'altra parte avviene per i dirigenti, una scheda di riscontro della qualità e quantità delle prestazioni rese dal segretario. L'accordo integrativo dovrà, ad esempio, stabilire le modalità di contestazioni degli addebiti, lettere di richiamo ovvero note di demerito, provvedimenti o procedimenti di contestazioni per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati direttamente o indirettamente al segretario per le funzioni sopra meglio specificate (*ad esempio se le deliberazioni siano state tutte predisposte e divenute esecutive, se i pareri richiesti siano stati evasi, se i contratti siano stati rogati, se le funzioni attribuitegli dallo Statuto o dai Regolamenti o conferitegli dal Sindaco o dal Presidente della Provincia siano state realizzate*).

Ovviamente, questo varrà per gli anni futuri, mentre per il 2001 e precedenti, considerato che ciò non esisteva, si dovrà prescindere dall'accordo integrativo e procedere direttamente alla liquidazione del compenso in sede di verifica "ora per allora".

Quanto alla decorrenza, come sostiene l'Agenzia Nazionale, essa non può che essere erogata dal 1998 a condizione che sussistano da quella data i requisiti richiesti e precisamente la fissazione a suo tempo di obiettivi che siano stati realizzati e la valutazione dei risultati conseguiti e attuati attraverso meccanismi o strumenti di monitoraggio ed inoltre che siano stati rispettati, dagli enti interessati, i requisiti previsti dell'art. 38, comma 3, del CCNL per l'autonoma area dirigenziale del comparto Regioni ed Enti locali, e cioè:

- 1) che gli stessi non siano dissestati e strutturalmente deficitari;
- 2) che abbiano dato attuazione ai principi di razionalizzazione di cui al titolo I del D.lgs. n. 165/01;
- 3) che abbiano ridefinito le strutture organizzative e le funzioni dirigenziali;
- 4) che abbiano rilevato i carichi di lavoro e rideterminato le piante organiche;
- 5) che abbiano istituito e attivato i servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione.

IL SEGRETARIO ORGANIZZATIVO

Carmelo Carlino

Schema di accordo
(ovviamente il presente schema vuole essere un contributo per venire incontro alla richiesta dei colleghi)

ACCORDO INTEGRATIVO
Ai fini della liquidazione della retribuzione di risultato

Tra il Sindaco e
il Segretario Comunale
si conviene e si stipula quanto segue:

Premesso che:

- in data 31.12.1997 è scaduto il contratto di lavoro dei Segretari Comunali e Provinciali inserito nell'accordo del Comparto Ministeri;
- che in data 16.5.2001 è stato stipulato da ARAN e OOSS in via definitiva il nuovo CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) che si applica a tutti i Segretari Comunali e Provinciali iscritti all'Albo di cui all'art. 98 del TUEL 18.5.2000, n.267 ed all'art. 9 del DPR n.465/97 e che concerne il periodo 1.1.1998 - 31.12.2001 per la parte normativa ed anche per la parte economica, avendo le parti siglato in pari data anche il nuovo CCNL per la parte economica nel 2° biennio (2000-2001);
- che l'art.42 del nuovo CCNL regola l'attribuzione dell'indennità di risultato correlata al raggiungimento degli obiettivi, con esclusione dell'incarico di funzione di direttore generale;
- che, ai sensi dell'art. 97 TUEL n.267/2000, le funzioni soggette a valutazione sono:
 1. La funzione di collaborazione e di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico-amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti;
 2. La partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio, e della Giunta curandone la verbalizzazione;
 3. L'espressione dei pareri di cui all'art.49 del Tuel in relazione alle sue competenze nel caso in cui l'Ente non abbia responsabilità dei servizi;
 4. Il rogito di tutti i contratti nei quali l'ente è parte;
 5. L'esercizio di ogni altra funzione attribuitagli dallo Statuto o dai Regolamenti o conferitagli dal Sindaco o dal Presidente della Provincia;
- Dato atto che il Segretario dovrà dimostrare nell'azione quotidiana capacità, competenza e fattiva collaborazione, che l'azione amministrativa dovrà risultare efficace ed efficiente, raggiungendo appieno i risultati attesi nelle materie sopra previste ed inoltre dovrà svolgere con pari positivi risultati le attività ulteriori assegnategli ai sensi della lettera d) dell'art. 97 del TUEL 267/97 (*ad esempio*

presidenza della delegazione trattante di parte pubblica, presidenza del nucleo di valutazione dell'ente, sovrintendenza dell'attività del servizioecc.);

- Dato atto, altresì, che al Segretario potrà essere erogata la retribuzione di risultato solo in caso di verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati con il presente accordo nonché al raggiungimento del punteggio previsto nella scheda allegata ;
- Considerato che nell'ente i requisiti dell'art. 38, comma 3, del CCNL per l'autonoma area dirigenziale del comparto Regioni ed Enti locali, sono stati rispettati;
- Visto il prospetto redatto dal Responsabile dell'Ufficio Personale, agli atti, che determina il monte salari del Segretario per l'anno 2002 in £. _____;
- Visto il CCNL (normativo ed economico per il quadriennio 1998-2001) stipulato in via definitiva in data 16.5.2001;
- Visto il d.lgs n. 165/2001 e s.m.i.;
- Visto il TUEL n.267/2000;

TRA LE PARTI SUDETTE SI CONVIENE

- 1) Per l'anno 2001(o per gli anni), considerato che non è stato stipulato tra le parti accordo integrativo, il sindaco provvederà alla liquidazione della retribuzione di risultato sulla base di una verifica dell'attività del segretario secondo gli stessi criteri del presente accordo previsti per l'anno 2002;
- 2) per l'anno 2002, e così per gli anni successivi , il Segretario verrà valutato dal sindaco in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati con la metodologia meglio individuata nelle premesse del presente accordo e secondo il riscontro della scheda allegata;
- 3) la previsione della retribuzione di risultato per l'anno 2002, e così per gli anni successivi, secondo quanto stabilito all'art. 42 del CCNL, è pari al 10% annuo lordo del monte salari dello stesso segretario dell'anno di riferimento;
- 4) il provvedimento di liquidazione sarà disposto dal sindaco entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

LE PARTI
