

**Intervento: Le disposizioni sui Dirigenti e i Segretari**

**di Valentina Lealini**

**IPOTESI 11.12.2024 CCNL AREA FUNZIONI LOCALI 2019-2021**

 **LE DISPOSIZIONI SUI DIRIGENTI E I SEGRETARI**

**Valentina Lealini**

**Premessa:**

**Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato** di cui all’art. 2, comma 3 del “CCNQ per la definizione della composizione delle Aree di contrattazione collettiva nazionale di cui all’art. 7 del CCNQ 3 agosto 2021” sottoscritto il 10 agosto 2022, di seguito CCNQ 10.08.2022.

**Destinatari:** I Dirigenti delle Funzioni Locali, i Segretari comunali e provinciali e i Dirigenti amministrativi, tecnici e professionali – PTA - del comparto Sanità.

**L’articolato contrattuale è costituito da una parte comune e tre sezioni specifiche dedicate ai suddetti destinatari.**

**Nell’art. 1, comma 11,** troviamo una norma di particolare importanza, in quanto ci aiuta nella lettura sistematica delle disposizioni contrattuali applicabili: “ *Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL,* ***continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei precedenti CCNL*** *dell’Area Funzioni Locali, dell’Area II, dell’Area III e dei Segretari Comunali e Provinciali,* ***ove compatibili e non sostituite con le previsioni del presente CCNL e con le norme legislative, nei limiti del D. Lgs. n. 165/2001*”**

Il testo in esame non è un “testo unico”, continuano, difatti, a trovare applicazione ancora molte disposizioni contenute essenzialmente nel precedente CCNL del 17.12.2020 (ad esempio: tutta la disciplina sull’affidamento e revoca degli incarichi e sulla costituzione e utilizzo delle risorse decentrate), alcune anche in precedenti, in quanto non disapplicate o sostituite o tanto meno incompatibili con il nuovo contesto contrattuale e normativo.

**Principali novità:**

Premesso che le principali novità riguardano la sezione dei Segretari. Per queste figure si è, difatti, superato il modello di relazione sindacale del Contratto Integrativo a livello nazionale – CCNI - stipulato dal Ministero dell’Interno con le OO.SS e tutte le materie trattate a livello integrativo sono state ricondotte nella disciplina nazionale.

Per quanto riguarda, in generale, la tecnica utilizzata è stata quella di mirare più possibile all’armonizzazione: tra le sezioni del presente testo, tra il comparto e l’area, e le previsioni delle aree negli altri contratti nazionali.

**Vediamo assieme le principali novità:**

**PARTE COMUNE:**

Per quanto riguarda il “**Sistema delle relazioni sindacali**”, l’impianto 2016-2018 è stato interamente confermato, con alcune specificazioni. In particolare con riguardo:

**- l’Informazione (art. 4)** è stato precisato che deve essere resa preventivamente in forma scritta e che, come nel comparto, “*Sono, altresì, oggetto* ***di sola informazione******gli atti di organizzazione degli uffici di cui all’art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni del personale****, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle organizzazioni sindacali. L’informazione di cui al presente comma deve essere* ***resa almeno cinque giorni lavorativi prima dell’adozione degli atti***” e che “*Sono, inoltre,* ***oggetto di sola informazione semestrale****, negli enti in cui non vi sia l’obbligo di costituzione dell’Organismo Paritetico per l’Innovazione di cui all’art. 6, o negli enti che non lo costituiscano entro i termini di cui al comma 3 dello stesso articolo,* ***i dati con riferimento alle dotazioni organiche e alle procedure concorsuali programmate, nonché i dati sui contratti a tempo determinato o assunzioni ai sensi degli artt. 90 e 110 del D.Lgs 267/2000, i dati sulle assenze del personale di cui all’art. 29*** *(Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 17.12.2020, i dati sugli andamenti formativi, nonché l’affidamento a soggetti terzi di attività dell’amministrazione in assenza di trasferimento del personale*”.

- **Il confronto (art. 5): sono stati rideterminati i termini procedurali in analogia al comparto *“…*** *si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se,* ***entro 5 giorni lavorativi dall'informazione****, il confronto è richiesto da questi ultimi anche singolarmente; l’incontro, se richiesto, deve comunque avvenire* ***non oltre 10 giorni*** *lavorativi dalla richiesta. L’incontro può anche essere proposto dall’amministrazione contestualmente all’invio dell’informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque,* ***non oltre 10 giorni*** *lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono* ***gli incontri non può essere superiore a trenta giorni****. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l’amministrazione può procedere all’adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo*”. Sono oggetto di confronto le materie indicate agli artt. 34, 46 e 55 nelle distinte sezioni del presente CCNL, **nonché le materie dell’Organismo Paritetico per l’Innovazione, di cui all’art. 6 comma 2, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto.**

**Salvo quanto previsto nell’apposita Sezione**, per i segretari il confronto si svolge a livello nazionale **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.**

- **l’Organismo Paritetico per l’Innovazione (Art. 6):** è stato precisato che si realizza, **presso le amministrazioni destinatarie del presente CCNL, ivi comprese le Unioni di Comuni** con almeno **6** unità di personale destinatario del presente CCNL (contro le 12 unità attuali) e che **le Province e le Città Metropolitane possono costituire l’Organismo in forma associata sulla base di protocolli d’intesa tra le amministrazioni interessate e le organizzazioni sindacali di cui al periodo precedente. Materie: attività aventi un impatto sull’organizzazione, innovazione** anche **tecnologica, miglioramento dei servizi, della promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo,** anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato **e di fenomeni di burn-out, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e su cambiamenti conseguenti a percorsi di transizione ecologica e digitale.** L'organismo di cui al presente articolo, istituito presso i singoli Enti locali, **opera anche nei confronti dei segretari comunali** e provinciali ove le questioni affrontate siano compatibili con il ruolo e le funzioni di questi ultimi

**- la Contrattazione collettiva integrativa: l’unica novità di rilievo è contenuta all’art. 8 comma 4,** ai sensi del quale al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui all’art. 35, comma 1, lett. a) (riparto risorse tra posizione e risultato) va avviata entro il primo quadrimestre dell’anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell’ambito di tale sessione negoziale, l’amministrazione fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all’art. 57 (Fondo retribuzione di posizione e di risultato.

**Per quanto riguarda le “Disposizioni comuni su istituti normativi ed economici”,** di rilievo troviamo:

- la disciplina del **Lavoro Agile (art. 11),** strutturata in maniera analoga a quella delle altre aree e comparti. Perché solo il lavoro agile? Perché è senza vincolo di orario e come tale compatibile con le figure dirigenziali che come noto non hanno un orario di lavoro (art. 13 CCNL 17.12.2020);in merito alla fascia di contattabilità, nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari, si precisa che la fascia di contattabilità è definita in modo tale da soddisfare le esigenze lavorative evitando rigidità e comunque nel rispetto del diritto alla disconnessione in misura non inferiore a 11 ore consecutive comprensive del riposo giornaliero.

- la disciplina del **Periodo di prova (art. 13)**: è stato precisato che il dirigente assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova la cui **durata è stabilita in sei mesi** e che possono **essere esonerati dal periodo di prova**, con il consenso degli interessati, coloro che lo abbiano già superato, per un periodo di pari durata, nella stessa qualifica presso la stessa o altra amministrazione. Introdotta per i Segretari una nuova disposizione ai sensi della quale (comma 1*2) “Il segretario comunale e provinciale che sia vincitore di un concorso pubblico o comunque venga assunto mediante scorrimento di graduatoria di concorso, anche di diversa area dirigenziale, durante il periodo di prova ha diritto al mantenimento dell'iscrizione all'albo nazionale e/o regionale, salvo i casi di incompatibilità ex lege correlati al ruolo ricoperto, e in caso di mancato superamento, ovvero in caso di recesso ai sensi del comma 7, è reintegrato su richiesta, in posizione di disponibilità***.”;**

***-* l’integrazione della disciplina deipermessi retribuiti, assenze per gravi patologie, congedi dei genitori, congedi vittime di violenza:** interventi di armonizzazione con il comparto;

- l’introduzione dell’a**ttività di affiancamento (art. 20):** detta anche di “mentoring”, novità introdotta con il CCNL dell’area FC, trattasi di **forme di affiancamento all’ingresso in favore dei dirigenti in aggiunta agli eventuali corsi e/o scuole di formazione iniziale e di aggiornamento professionale organizzati dalle stesse. Le Amministrazioni a tal fine predispongono un elenco, periodicamente aggiornato, di personale dirigenziale in servizio che abbia maturato almeno 15 anni di anzianità nell’area della dirigenza e prestato il proprio consenso a realizzare l’affiancamento a beneficio dei nuovi assunti dell’Amministrazione.**

**Per quanto riguarda le “Disposizioni comuni su istituti economici”, di rilievo troviamo:**

- L’intervento sulla disciplina **del premio di differenziazione** (art. 23), ai sensi del quale: “*Nell’ambito di quanto previsto al comma 1, ai dirigenti … che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall’amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno* ***il 25%, negli enti con un numero di dirigenti non superiore a 10 unità in servizio,******di almeno il 30%, negli enti con un numero di dirigenti superiore alle 10 unità in servizio****, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.* ***Le amministrazioni che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 5 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20*%.”.** Fermo restando che la **disciplina non si applica ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5;**

- la nuova disciplina del “**Patrocinio legale”** (art. 24), che rivisita integralmente l’istituto in una forma evolutiva rispetto al comparto. Prevedendo:

**l’ipotesi dell’assunzione in via diretta** da parte dell’Ente (comma 1) a condizione che: **non sussista** un **presunto e motivato conflitto di interesse, anche solo potenziale**, assumendo ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio - **ivi inclusi gli oneri relativi ai consulenti tecnici** e alle fasi preliminari, ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio **facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all’interessato per il relativo assenso**;

**l’ipotesi del rimborso successivo (comma 3)** nei casi di: di **conclusione favorevole dei procedimenti** di cui al comma 1 e, **nell’ambito del procedimento penale**, con **sentenze o decreti di assoluzione, di archiviazione o sentenza o di non luogo a procedere, che abbiano valore di cosa giudicata, perché il fatto non sussiste o perché l’imputato non lo ha commesso o per infondatezza della notizia di reato o perché il fatto non è previsto dalla legge come reato**, l’amministrazione procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi. **Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al personale non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse, anche solo potenziale, ivi inclusi i procedimenti amministrativo-contabili,** ove il rimborso avverrà nei limiti di quanto liquidato dal giudice ai sensi dell’art. 31 del D. Lgs. n. 174/2016. Resta ferma, per tutti i procedimenti, **la verifica di congruità della spesa**. **Le amministrazioni possono concedere anticipazioni** del rimborso in caso di sentenza di assoluzione pronunziata in appello, salva la ripetizione nel caso di sentenza definitiva che accerti la responsabilità;

- le **misure di Welfare integrativo (art. 26): si cerca di sensibilizzare le politiche di welfare, con esempi comunque non esaustivi, finanziate con il sistema già noto,** ossiamediante **utilizzo delle disponibilità già destinate** a tale specifica finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, **mediante utilizzo di quota parte dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato** di cui agli art. 57 del CCNL del 17.12.2020, **nel limite del 2,5% delle risorse complessive**. **I criteri sono oggetto di contrattazione integrativa ai sensi dell’art. 35 comma 1 lett. d) e valgono anche per i Segretari**.

**SEZIONE DIRIGENTI**

Per quanto riguarda questa specifica sezione le uniche disposizione di rilievo sono relative:

- **alla contrattazione integrativa** (art. 34 comma 1 lett. c)) valorizzazione, ai fini dell’integrazione della retribuzione di risultato del dirigente non solo nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell’incarico, ai sensi dell’art 40, ma anche per l’ eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento **di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti, quali ad esempio, quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO);**

- **la disciplina del personale utilizzato in Convenzione (art. 36):** al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire un’economica gestione delle risorse, **gli enti possono utilizzare, con il consenso degli interessati, dirigenti assegnati da altri enti** a cui si applica la presente sezione per periodi predeterminati, **previa convenzione tra i due enti** e con impegno di lavoro in favore di entrambi. **L’ente titolare del rapporto di lavoro continua a corrispondere l’intero stipendio tabellare nei valori previsti dal CCNL** oltre ad altre voci del trattamento fondamentale eventualmente spettanti; **corrisponde inoltre, in ragione della prestazione lavorativa che continua ad essere resa presso tale ente,** la retribuzione di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale**, correlandole, rispettivamente, alla posizione su cui è conferito l’incarico ed alla valutazione positiva** di performance conseguita. **L’ente utilizzatore corrisponde, in aggiunta a quanto previsto al comma 3, anche in deroga al valore massimo di cui all’art. 37 comma 6, un importo a titolo di retribuzione di posizione pari al 30% del valore economico della posizione su cui è conferito l’incarico presso tale ente.** In base alla valutazione di performance conseguita, **corrisponde inoltre, previa valutazione positiva, un importo a titolo di retribuzione di risultato, fino ad un massimo del 10%** del valore economico della suddetta posizione. **La convenzione definisce la ripartizione tra i due enti degli oneri finanziari.** Resta fermo che tutte le somme erogate a titolo di retribuzione di posizione e di risultato devono essere poste interamente a carico dei fondi di cui all’art. 57 del CCNL del 17.12.2020.

**SEZIONE SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI**

**Novità di rilievo:**

**- Sistema delle relazioni sindacali:** rimasto solo il **Confronto (art. 55)** a livello nazionaletra 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; materie le medesime già deferite a tale livello dall’art. 98 del CCNL 17.12.2020;

- **Nuovo sistema di graduazione della retribuzione di posizione** **(art. 60):** la retribuzione di posizione è erogata, in base alle classi demografiche degli enti, **entro i valori minimi e massimi complessivi annui lordi per tredici mensilità,** definiti nella tabella contenuta nell’articolo in esame (forchette minime e massime);

**Criteri:** “*Entro i valori di cui al 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 17.12.2020 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 organizzativ****o, anche connesse all’ubicazione della sede, a carenze di organico o a difficoltà socio-economiche.”*

**Possibilità di un rideterminazione 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 comuni capoluogo, nelle province e nelle città metropolitane la soglia massima della retribuzione di posizione di cui al comma 1 può essere autonomamente rideterminata (comma 3),** per tener conto dell’esercizio delle funzioni in presenza di strutture complesse e **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**

**Galleggiamento: 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.**

**Tempistica:** gli **enti adeguano i propri ordinamenti alla presente disciplina entro il primo giorno del sesto mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL**; nelle more, continuano a trovare applicazioni le disposizioni contenute agli artt. 41, commi 4 e 5 del CCNL 16.01.2001 biennio economico 1998-1999, l’art. 107 del CCNL 17.12.2020. nonché gli artt. 1 e 2 del CCNI del 22.12.2003, i contenuti dell’Allegato A) e l’art. 1 del CCNI 13.01.2009. **Le predette norme sono comunque disapplicate dal primo giorno del sesto mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL**. Con riferimento agli incarichi in essere alla data di sottoscrizione del presente CCNL, qualora la retribuzione di posizione di nuova attribuzione in applicazione di quanto previsto dai commi 1 e 2 risulti inferiore alla retribuzione di posizione in essere, comprensiva delle maggiorazioni, determinata in base alla previgente disciplina contrattuale, continua ad essere corrisposta la retribuzione di posizione in godimento, fino alla data di scadenza dell’incarico, nel rispetto dell’art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017**.**

Si rileva che viene 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.

**- Retribuzione di risultato (art. 61)**, correlato alla valutazione della performance, la quale dovrà tenere conto anche delle funzioni aggiuntive conferite. **I criteri dei sistemi di valutazione della performance sono oggetto di confronto ai sensi dell’art. 34, comma 1 lett. b).** 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 ai sensi del comma 1. **Deroghe:** gli enti possono **elevare fino al 15% il limite** percentuale di cui al comma 2, fermi restando i limiti della propria capacità di spesa ed il rispetto dell’art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, nei casi di seguito indicati, limitatamente al periodo di svolgimento delle relative funzioni: **a) segretari di enti con dirigenza; b) segretari di enti privi di dirigenza 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; c) segretari a cui siano attribuite le funzioni di segretario di una Unione di comuni**; **d) enti interessati da situazioni di calamità naturale.**

**Ulteriore deroga limitata agli enti metropolitani,** che, 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 possono incrementare il risultato oltre alle precedenti soglie.

- **disciplina della reggenza e supplenza (art. 62)**: disciplina organica che supera il modello del CCNI, nonché gli accordi regionali, cercando di uniformare le percentuali di incremento del compenso. Mentre, in merito ai rimborsi spese è stata introdotta la possibilità per i soli “**segretari titolari di sede, cui sia conferito un incarico di reggenza o supplenza, spetta altresì, a carico degli enti utilizzatori e nei limiti delle disponibilità di bilancio, il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute e documentabili secondo la disciplina di cui all’art. 63 (Retribuzione aggiuntiva in caso di convenzioni di segreteria) comma 2, per i casi in cui, non potendo assicurare il corretto svolgimento delle proprie funzioni da remoto, debbano garantire la propria presenza presso l’ente presso il quale svolgono la reggenza o supplenza”.**

- **disciplina della Retribuzione aggiuntiva in caso di convenzioni di segreteria (art. 63**): riportata a livello del CCNL nazionale;

- **disciplina dell’Interim (art. 64):** novità sostanziale che prevede che **“***Negli enti con dirigenza, per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata al Segretario la copertura di posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all’ordinamento di ciascun ente, 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 di cui all’art. 35, comma 1, lett. c). 2. L’importo di cui al comma 1 è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato di cui all’art. 57 del CCNL 17.12.2020.”*