

La retribuzione aggiuntiva di cui all'art. 45, comma 1, del CCNL del 16.5.2001, riconosciuta ai segretari comunali in caso di servizio di segreteria convenzionata, è dovuta anche nei casi di astensione dal lavoro di durata elevata (maternità o malattia)? Qual è la normativa di riferimento?

Ai fini della determinazione dell'ammontare della retribuzione aggiuntiva per segreteria convenzionata che può essere riconosciuta al segretario comunale, la disciplina contrattuale (art.45 del CCNL dei segretari comunali e provinciali del 16.5.2001, relativo al quadriennio normativo 1998-2001 ed al biennio economico 1998-1999), prevede un sistema di calcolo incentrato sull'applicazione di una predefinita percentuale su un insieme di voci retributive, tra le quali sono ricompresi anche compensi accessori. Si ritiene che venga in considerazione un emolumento comunque riconducibile al trattamento stipendiale piuttosto che a quello accessorio.

A sostegno di tale interpretazione, si possono richiamare i seguenti profili:

- a) il compenso si può qualificare come trattamento economico fondamentale di attività, in quanto finalizzato a remunerare i particolari e più gravosi compiti che il segretario è chiamato a svolgere presso più enti, con assunzione di maggiore responsabilità;
- b) il dato formale rappresentato dalla circostanza che, pure in mancanza di previsioni espresse nel testo dell'art.45 del CCNL del 16.5.2001, la clausola contrattuale qualifica il suddetto emolumento come "retribuzione mensile aggiuntiva" e, quindi, come tale non può non essere ricondotta al trattamento stipendiale;
- c) la circostanza che, ai fini della determinazione si faccia riferimento anche a voci del trattamento economico accessorio, non acquista, per quel che interessa, uno specifico rilievo ai fini della riconduzione del compenso al trattamento economico accessorio del segretario, in quanto si tratta di un mero criterio di calcolo: la definizione della base di calcolo su cui applicare la prevista percentuale del 25%. Occorre, infatti, considerare che nelle previsioni dell'art.45,

comma 1, del CCNL del 16.5.2001, attraverso il riferimento all'art.37, comma 1, del medesimo CCNL, vengono inserite nella suddetta base di calcolo anche voci retributive, in godimento del segretario, di natura evidentemente stipendiale: lett.a) - trattamento stipendiale; lett. b) - indennità integrativa speciale; lett. c) - la retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita; lett. e) e) maturato economico annuo, ove spettante. Proprio il rinvio anche a voci retributive stipendiali evidenzia ulteriormente la riconduzione del compenso al trattamento economico fondamentale di attività;

d) Le modalità di computo della tredicesima mensilità. Infatti, pure in mancanza di previsioni espresse nel testo del CCNL del 16.5.1001, proprio perché trattasi di "retribuzione" aggiuntiva e, quindi, di trattamento stipendiale, l'avviso della scrivente Agenzia è sempre stato nel senso che, nella determinazione dell'ammontare della tredicesima mensilità del segretario incaricato di segreteria convenzionata, dovesse tenersi conto anche del rateo relativo alla retribuzione aggiuntiva allo stesso corrisposta, ai sensi dell'art. 45 del CCNL del 16.5.2001;

e) l'ulteriore elemento di sostegno della ricostruzione fatta è rappresentato anche dalla circostanza che l'INPDAP nella sua circolare applicativa del 2002 sul CCNL dei segretari comunali del 2001, considera tale particolare voce retributiva come fissa e ricorrente e, quindi, utile ai fini della quota A della pensione;

f) l'elemento di natura tecnico – sistematica utilizzata dalle parti negoziali nella stesura del testo contrattuale con riferimento alle voci che compongono il trattamento economico, fondamentale ed accessorio, del segretario comunale. Infatti, quando le stesse hanno inteso compensare una specifica funzione o responsabilità solo in sede di trattamento economico accessorio, lo hanno fatto espressamente. Così, ad esempio, per le eventuali funzioni aggiuntive attribuite al segretario, l'art.41, comma 4, del CCNL del 16.5.2001, è stata prevista espressamente solo una maggiorazione della retribuzione di posizione del segretario, sia pure demandandone la effettiva attuazione alla contrattazione decentrata integrativa di livello nazionale di questa particolare categoria di personale.

g) pertanto, se le parti avessero voluto compensare le funzioni connesse alle sedi di segreteria convenzionata solo in sede di trattamento economico accessorio, avrebbero fatto riferimento semplicemente alle previsioni del citato art.41, comma 4, del CCNL del 16.5.2001.

Pertanto, se si tratta di una voce retributiva riconducibile al trattamento stipendiale, come sopra evidenziato, in caso di assenza per malattia o di astensione per maternità essa sarà assoggettata alle stesse regole previste per quest'ultimo.

Ai fini della quantificazione dei diritti di segreteria spettanti al segretario comunale si deve tenere conto anche della eventuale maggiorazione della retribuzione di posizione prevista dall' art. 41, comma 4, del CCNL del 16.5.2001, per il caso di compiti o funzioni aggiuntive allo stesso attribuite? Sempre ai fini del predetto calcolo, deve essere scorporata□ dal valore complessivo annuo della retribuzione di posizione spettante al segretario la quota relativa alla tredicesima mensilità?

La disciplina contrattuale relativa ai diritti di segreteria spettanti ai segretari comunali è attualmente contenuta nell'art.37, comma 3, del CCNL del 16.5.2001, secondo il quale, per il calcolo di tale compenso, si prendono come base tutte le voci indicate nel comma 1 della medesima clausola contrattuale, ad esclusione solo di quella di cui alla lett. f) e cioè la retribuzione di risultato.

Poiché tra le voci considerate vi è anche la retribuzione di posizione e poiché, in base all'art.41, comma 4, del medesimo CCNL del 16.5.2001 e del Contratto decentrato integrativo dei segretari comunali e provinciali, in presenza di compiti e funzioni aggiuntive, è prevista la corresponsione al segretario di una maggiorazione della retribuzione di posizione allo stesso spettante, in relazione alla dimensione demografica dell'ente, di quest'ultima non può non tenersi conto ai fini della determinazione dei diritti di segreteria.

Infatti, gli enti possono riconoscere o meno detta maggiorazione, ma se la attribuiscono essa rientra sempre nella nozione di retribuzione di posizione, non costituendo certo una autonoma voce retributiva da questa distinta e, quindi, non può non essere computata in relazione a tutti gli istituti per la cui definizione e quantificazione, si fa riferimento alla "retribuzione di posizione".

Trattandosi del computo dei diritti di segreteria, si ritiene utile aggiungere anche che, ad avviso della scrivente Agenzia, non è possibile includere nello stesso anche i diritti di segreteria, pure richiamati nell'art.37, comma 1, alla lett. g). A tal fine si deve rilevare che l'art.37, comma 3, espressamente stabilisce che "*Per il calcolo del compenso per diritti di segreteria previsti dalla lett. g) del comma 1,....*". Pertanto, ritenendo che nel calcolo debbano essere ricompresi anche i diritti di segreteria, si perverrebbe al paradosso che, per quantificare i diritti di segreteria, si dovrebbe tenere conto anche dei diritti di segreteria, che occorre quantificare. Inoltre, lo stesso importo finirebbe per essere valutato due volte, senza alcuna giustificazione logica o giuridica.

Sulla seconda problematica, si ritiene che, sempre ai fini della determinazione della base di calcolo dei diritti di rogito, non debba essere scorporata dal valore complessivo annuo della retribuzione di posizione del segretario la quota relativa alla tredicesima mensilità.

Infatti, l'art.37, comma 3, del CCNL del 16.5.2001 fa riferimento, tra le altre, anche alla lett.d) del comma 1 del medesimo articolo, concernente la retribuzione di posizione.

Conseguentemente, non può che prendersi in considerazione il valore complessivo annuo della stessa, come stabilito dalla contrattazione collettiva per le diverse fasce demografiche dei comuni. Su tale aspetto non sembra incidere il meccanismo di pagamento della stessa, che prevede la erogazione per 13 mensilità. Infatti, si tratta di mere modalità di erogazione di tale particolare compenso, che non modificano l'entità complessiva della stessa.

E' possibile dotare il Segretario comunale di un apposito badge per la rilevazione automatica della presenza in servizio?

La materia dell'orario di lavoro dei segretari comunali trova la sua fondamentale regolamentazione nell'art.19 del CCNL del 16.5.2001 che ha previsto una disciplina sostanzialmente identica a quella già prevista per la dirigenza del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 10.4.1996. Tale clausola contrattuale ha introdotto, come è noto, un sistema basato sulla autoresponsabilizzazione del segretario.

In tale ambito, non è prevista alcuna quantificazione complessiva dell'orario di lavoro del segretario, neppure attraverso la sola definizione di un limite massimo di durata delle prestazioni lavorative dovute. Spetta, invece, al segretario la organizzazione complessiva del proprio tempo di lavoro, in modo da assicurare il completo soddisfacimento dei compiti affidati e degli obiettivi assegnati.

In analogia a quanto sempre sostenuto con riferimento alla corrispondente disciplina della dirigenza, si ritiene che, anche se il nuovo sistema è basato sulla autoresponsabilizzazione del segretario nell'organizzazione del proprio orario di lavoro, non è comunque preclusa all'ente la possibilità di assumere iniziative per l'adozione di sistemi di rilevazione ed accertamento delle presenze e delle assenze del segretario, anche ai fini della valutazione annuale dello stesso e dell'erogazione della retribuzione di risultato nonché per la gestione degli altri istituti connessi al rapporto di lavoro (ferie, malattia, ecc.).

E' evidente che la rilevazione, per i fini di cui si è detto, riguarderà solo le presenze e le assenze e non anche la quantità oraria delle prestazioni giornaliere, dato che, come si è detto, non è prevista per i segretari alcuna quantificazione dell'orario di lavoro dovuto settimanalmente.

Si ricorda anche che la previsione di un controllo di tipo automatico dell'osservanza dell'orario di lavoro è contenuta direttamente nell'art. 22, comma 3, della legge n. 724/1994.

Qual è, attualmente, la fonte regolativa delle modalità di calcolo della tredicesima mensilità spettante ai segretari comunali e provinciali?

Nella vigente disciplina contrattuale dei segretari provinciali e comunali, pure in presenza della previsione dell'art.37 del CCNL del 16.5.2001 che riconosce il diritto di tale categoria di personale a percepire la tredicesima mensilità, nessuna disposizione disciplina espressamente le modalità di maturazione dei ratei della stessa.

In mancanza di una previsione puntuale ed espressa in tal senso, non si ritiene possibile estendere ai segretari provinciali e comunali le nuove e specifiche regole in materia di tredicesima mensilità contenute nei CCNL del personale delle categorie e della dirigenza, incentrate sul calcolo di tale compenso in 365esimi.

Pertanto, stante la disapplicazione, ai sensi dell'art.69 del D.Lgs.n.165/2001, delle previsioni in materia di tredicesima mensilità contenute nell'art. 7 del D.Lgs.C.P.S. 25/10/1946, n. 263 applicabile a tutte le categorie di pubblici dipendenti statali, ed in mancanza di una espressa disciplina contrattuale per i segretari, in via interpretativa, si può ritenere che, attualmente, debba farsi riferimento, quale fonte regolativa, alla prassi applicativa consolidatasi nel tempo sulla base del richiamato art.7 del D.Lgs.C.P.S n.263/1946.

Sulla base di tale prassi:

- 1) in caso di servizio prestato in modo continuativo dal 1° gennaio dell'anno di riferimento; al segretario la tredicesima va corrisposta per intero;

- 2) in caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno la gratificazione stessa è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore ai quindici giorni;

3) la retribuzione sulla quale applicare i ratei si identifica con quella in godimento nell'ultimo mese di servizio.

In sostanza, si tratta della regola dei c.d. quindicesimi che trovava riscontro anche nei contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Ministeri, applicati ai segretari provinciali e comunali prima della riforma della 1997, con il loro "trasferimento" all'Agenzia Autonoma per la gestione dell'Albo dei Segretari comunali e provinciali e il loro inserimento nel comparto regioni ed autonomie locali, sia pure con una propria distinta disciplina contrattuale.

Per completezza informativa, si evidenzia che la "prassi applicativa", come fonte dei diritti dei lavoratori, è stata ammessa, in applicazione dell'art.2, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, espressamente dal Tribunale dell'Aquila, con sentenza del 23.1.2003, anche nella disciplina del rapporto di lavoro pubblico, in quanto riconducibile a quella nozione di "uso" di cui all'art.2078 del codice civile.

E' possibile erogare la retribuzione di risultato ad un segretario comunale cessato dall'incarico in data 12.8.2012, sostituito da altro segretario in data 27.8.2012, considerato che solo in data 24.9.2012 è stata determinata la misura della suddetta voce retributiva e sono stati stabiliti gli obiettivi ed i criteri di misurazione dei risultati per l'anno 2012?

Il segretario non è titolare di un autonomo e preciso diritto alla percezione dell'indennità di risultato; la predetta, indennità, infatti, non può essere erogata in modo automatico e per il solo servizio prestato;

1) l'art. 42 del CCNL dei segretari comunali e provinciali del 16.5.2001, stabilisce che la corresponsione dell'indennità di risultato può avvenire solo nel rispetto delle precise condizioni e modalità ivi stabilite e cioè:

a) preventiva determinazione dell'ammontare della retribuzione di risultato che può essere riconosciuta al segretario, nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa;

b) preventiva fissazione e formale conferimento al segretario di precisi obiettivi, tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti, ad eccezione dell'incarico di funzione di Direttore Generale;

c) valutazione annuale degli obiettivi e dei risultati conseguiti dal segretario da parte degli enti che, a tal fine, utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata, in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs.n.150/2009, in materia di definizione di misurazione, valutazione e trasparenza della performance;

d) poiché si tratta di un emolumento da corrispondere solo a seguito della positiva verifica e

certificazione del conseguimento degli obiettivi annuali assegnati al segretario, è possibile anche l' eventuale riduzione della retribuzione di risultato allo stesso riconosciuta, in presenza di una valutazione dei risultati parzialmente negativa.

Gli adempimenti di cui ai punti 1 e 2, e soprattutto la preventiva fissazione degli obiettivi e dei risultati che il segretario deve conseguire, sono, come detto, un presupposto indefettibile per la corretta applicazione dell'istituto.

Pertanto, la mancanza della preventiva assegnazione al segretario degli obiettivi e dei risultati non consente in alcun modo l'erogazione della retribuzione di risultato al segretario.