

Il trattamento economico del segretario comunale e provinciale

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Il trattamento economico del segretario comunale e provinciale rappresenta, spesso, un problema all'interno dell'amministrazione, sia per l'unicità della figura, sia per la complessità che alcune voci stipendiali presentano. Si delinea un panorama delle componenti della retribuzione del segretario, anche con l'obiettivo di mettere in luce le criticità che l'applicazione di alcuni istituti può riservare.

La struttura della retribuzione

Per rinvenire l'ultima composizione della struttura della retribuzione del segretario comunale e provinciale bisogna risalire all'art. 37, comma 1, del C.c.n.l. 16 maggio 2001, relativo al quadriennio giuridico 1998-2001 e al biennio economico 1998-1999. In tale disposizione si legge che la retribuzione è formata dalle seguenti voci:

- a) trattamento stipendiale;
- b) indennità integrativa speciale;
- c) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- d) retribuzione di posizione;
- e) maturato economico annuo, ove spettante;
- f) retribuzione di risultato;
- g) diritti di segreteria;
- h) retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate.

A questo elenco vi sono da aggiungere ulteriori elementi, alcuni necessariamente da riconoscere, altri da corrispondere solo in presenza di determinate condizioni. Si fa riferimento, in particolare a:

- i) tredicesima mensilità;

- j) mensa e il buono pasto;
- k) compenso per la funzione di direttore generale;
- l) indennità sostitutiva del preavviso;
- m) compenso per incarichi a scavalco.

Da evidenziare che, diversamente da quanto previsto per il personale non dirigente del comparto regioni ed autonomie locali, per i segretari comunali e provinciali nessuna norma contrattuale dispone che la mensilità sia composta da 26 giorni. Si ritiene, pertanto, che si debba tuttora operare facendo riferimento alla "vecchia" regola dei 30 giorni mensili.

A livello contrattuale non viene specificato quali di queste voci siano da considerare, per il segretario, trattamento fondamentale e quali, invece, costituiscano trattamento accessorio. In sede interpretativa, ai fini dell'applicazione dell'art. 71 del d.l. n. 78/2010 (trattenuta per i primi dieci giorni di malattia), il Dipartimento della funzione pubblica (parere 30 gennaio 2009, n. 4742) e l'Aran (RAL_1089 del 7 febbraio 2012) hanno chiarito che sono da considerare soggetti alla trattenuta sia la retribuzione di posizione che il compenso per la funzione di direttore generale.

a-b) il trattamento stipendiale e l'indennità integrativa speciale

Con il C.c.n.l. sopra citato, i segretari comunali e provinciali sono stati suddivisi in tre fasce: A, B e C in corrispondenza delle ex qualifiche e della classe di appartenenza dell'ente. In sostanza, si può disegnare la corrispondenza nella tabella A) di seguito riportata:

Tabella A: classificazione dei segretari comunali e provinciali

fascia	ex qualifica/classe	classe dell'ente	descrizione
A	segretario generale di 1ª classe A	1ªA	enti metropolitani
A	segretario generale di 1ª classe A	1ªA	enti con popolazione oltre i 250.000 abitanti, comuni capoluogo di provincia e amministrazioni provinciali
A	segretario generale di 1ª classe B	1ªB	enti con popolazione compresa fra 65.001 e 250.000 abitanti
B	segretario generale di 2ª classe	IIª	enti con popolazione compresa fra i 10.001 e i 65.000 abitanti
B	segretario capo ex IX qualifica	IIIª	enti con popolazione compresa fra i 3.001 e i 10.000 abitanti
C	segretario comunale ex VIII qualifica	IVª	enti con popolazione fino a 3.000 abitanti

La suddivisione all'interno delle fasce incide non tanto sullo stipendio quanto sulla retribuzione di posizione, di cui si dirà in seguito. Gli importi della retribuzione tabellare

sono stati, da ultimo, determinati con il C.c.n.l. sottoscritto il 1° marzo 2011 per il biennio economico 2008-2009 e, con decorrenza 31 dicembre 2009, sono così fissati:

Tabella B): importo dello stipendio tabellare in vigore dal 31 dicembre 2009

fascia	importo (in euro)
A	39.979,29
B	39.979,29
C	31.983,43

I valori sopra indicati si riferiscono a 12 mensilità e, quindi, deve essere aggiunta la tredicesima.

Due sono i fatti storici che hanno riguardato lo stipendio base dei segretari comunali e provinciali e che sono, comunque, da tener presente:

1. con il C.c.n.l. sottoscritto il 7 marzo 2008 (art. 3, commi 2 e 3), riguardante il quadriennio normativo 2002-2005 e il biennio economico 2002-2003, l'indennità integrativa speciale in godimento secondo la pregressa disciplina è stata conglobata nello stipendio tabellare con decorrenza 1° gennaio 2002;
2. ai sensi dell'art. 3, comma 5, del C.c.n.l. sottoscritto il 1° marzo 2011 e relativo al biennio economico 2008-2009, una quota della retribuzione di posizione in godimento, negli importi fissati dall'art. 3 del C.c.n.l. 16 maggio 2001, è stata conglobata nello stipendio tabellare al fine di parificare quest'ultimo, relativamente alle fasce A e B, alla retribuzione base spettante al personale inquadrato nella qualifica dirigenziale del comparto regioni ed autonomie locali. Degli effetti di quest'ultimo conglobamento se ne parlerà più diffusamente a proposito della retribuzione di posizione.

c-e) la retribuzione individuale di anzianità e il maturato economico

Di tali voci retributive, poche sono le considerazioni che si possono fare. Sono emolumenti "storici", che vengono confermati in tutti i C.c.n.l. negli importi eventualmente maturati. Da ultimo, vedasi l'art. 3, comma 8, del C.c.n.l. 1° marzo 2011. Per quanto riguarda la RIA, la stessa risulta in godimento solo per i segretari assunti prima del 31 dicembre 1988. Infatti, l'art. 13 del d.P.R. n. 494/1987 ha, innanzitutto, sospeso il meccanismo di aumento automatico della predetta voce e, in secondo luogo, ne ha cristallizzato l'importo nel valore economico individuale di anzianità in essere al 31 dicembre 1986, a cui andavano sommati i ratei in corso di maturazione. La stessa disposizione conferma, altresì, il trattamento economico *ad personam* spettante secondo quanto previsto dal C.c.n.l. 16 maggio 1995 (allora comparto Ministeri), all'art. 40, commi 5 e 6, come integrato dall'accordo del 14 settembre 1995. Relativamente al comma 5, sono interessati i segretari comunali e provinciali che avevano più di 15

anni di servizio alla data del 30 gennaio 1995 e per i quali era previsto un aumento dell'indennità di direzione di Lire 200.000 mensili, che si sommava all'importo della stessa indennità prevista per i segretari capo *ex nona* qualifica. L'accordo del 14 settembre 1995, integrativo del C.c.n.l. 16 maggio 1995, prevede la conservazione di tale incremento a titolo di assegno *ad personam*. Più complessa ancora la fattispecie del comma 6. Lo stesso deriva dal confronto fra determinate voci retributive in godimento e l'indennità di direzione, in applicazione sempre dell'accordo del 14 settembre 1995. Qualora dal predetto confronto risultasse una differenza positiva, questa era conservata a titolo di assegno *ad personam*.

d) la retribuzione di posizione

Con l'accordo del 18 aprile 1997 e il successivo C.c.n.l. del 16 maggio 2001, la retribuzione di posizione ha preso il posto, assorbendola, dell'indennità di direzione, che trovava la sua disciplina nell'art. 40, comma 3, del C.c.n.l. del comparto Ministeri del 16 maggio 1995. In base al principio di onnicomprensività, l'emolumento in questione assorbe, altresì, ogni altro compenso spettante al segretario connesso alla prestazione di lavoro, quale il compenso per lavoro straordinario, e con eccezione dei diritti di segreteria (art. 41, comma 6, C.c.n.l. 16 maggio 2001).

La norma specifica che la retribuzione di posizione è collegata "alle funzioni attribuite ed alle connesse responsabilità in relazione alla tipologia dell'ente di cui il segretario è titolare". Stante questo presupposto, conseguenza vorrebbe che, all'interno di un importo minimo e massimo, il valore della retribuzione di posizione fosse determinato da ogni singolo ente, così come avviene per i dirigenti delle amministrazioni locali. La scelta dei soggetti firmatari del C.c.n.l. è stata, invece, di altro tipo. Le funzioni e le responsabilità del segretario comunale e provinciale sono già state valutate in sede di C.c.n.l., che ha, quindi, determinato il valore della retribuzione di posizione. Gli importi, aggiornati dall'ultimo contratto collettivo, sottoscritto il 1° marzo 2011, all'art. 3, comma 6, sono così definiti:

Tabella C): importo della retribuzione di posizione in vigore dal 31 dicembre 2009

fascia	descrizione	importo (in euro)
A	enti metropolitani	39.857,92
A	enti con popolazione oltre i 250.000 abitanti, comuni capoluogo di provincia e amministrazioni provinciali	33.143,98
A	enti con popolazione compresa fra 65.001 e 250.000 abitanti	21.781,93
B	enti con popolazione compresa fra i 10.001 e i 65.000 abitanti	15.584,45
B	enti con popolazione compresa fra i 3.001 e i 10.000 abitanti	7.837,59
C	enti con popolazione fino a 3.000 abitanti	7.332,22

I valori sopra indicati si intendono per 13 mensilità e sono già stati decurtati della somma conglobata, con decorrenza 31 dicembre 2009, nello stipendio tabellare. I nuovi importi sono da considerare a tutti gli effetti, ad esempio, per il calcolo della retribuzione per sedi convenzionate ovvero per la determinazione della trattenuta da effettuare nei primi dieci giorni di malattia, ai sensi dell'art. 71 del d.l. n. 112/2008. A questo proposito, si ricorda che, come chiarito dall'Aran, con parere SEG_40, per i segretari doveva essere ricalcolata la trattenuta per malattia per l'anno 2010 e per i primi mesi del 2011 (il C.c.n.l. è stato sottoscritto il 1° marzo), a seguito del predetto conglobamento, che ha ridotto gli importi della retribuzione di posizione.

A questa regola fa eccezione l'applicazione dei commi 4 (maggiorazione) e 5 (galleggiamento) dell'art. 41 del C.c.n.l. 16 maggio 2001. L'art. 3, comma 7, del C.c.n.l. 1° marzo 2011 stabilisce, infatti, che, ai fini del calcolo dei predetti istituti, si continuano ad applicare l'importo della retribuzione di posizione stabilito dal C.c.n.l. 16 maggio 2001, biennio economico 2000-2001, che si riportano di seguito.

Tabella D): importo della retribuzione di posizione stabiliti nel C.c.n.l. 16 maggio 2001 - biennio 2000-2001

fascia	Descrizione	importo (in euro)
A	enti metropolitani	42.865,92
A	enti con popolazione oltre i 250.000 abitanti, comuni capoluogo di provincia e amministrazioni provinciali	36.151,98
A	enti con popolazione compresa fra 65.001 e 250.000 abitanti	24.789,93
B	enti con popolazione compresa fra i 10.001 e i 65.000 abitanti	18.592,45
B	enti con popolazione compresa fra i 3.001 e i 10.000 abitanti	10.845,59
C	enti con popolazione fino a 3.000 abitanti	9.296,22

In tal senso si è espresso anche il Ministero dell'interno – ex Ages – con il parere 30 novembre 2011, n. 7/2011.

Si richiama l'attenzione sulla impossibilità di incrementare la retribuzione di posizione per effetto dell'attribuzione al segretario della titolarità di altra struttura temporaneamente vacante. L'Aran (parere SEG6) ha contrastato fermamente tale comportamento, ritenendolo contrario all'art. 42 del C.c.n.l. 16 maggio 2001. Tale articolo, a proposito della retribuzione di risultato, afferma che la stessa è correlata agli obiettivi assegnati e deve tener conto anche del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti. Pertanto, in una situazione come quella sopra descritta, si deve ricorrere o alla maggiorazione della retribuzione di posizione o alla retribuzione di risultato. Di entrambe si dirà in seguito. Sulla stessa posizione si pone il Ministero dell'interno – ex Ages – con il parere 30 novembre 2011, n. 10/2011. In tale parere viene affermato che la maggiorazione, nel limite previsto, deve remunerare tutti gli incarichi eventualmente affidati al segretario e, quindi, non può essere riconosciuta una "ulteriore" retribuzione di posizione. In sede di contrattazione nazionale si è lasciato, però, anche spazio affinché gli importi

della retribuzione di posizione potessero essere adattati alla realtà locale. A tal fine, sono stati introdotti, sempre con il C.c.n.l. del 16 maggio 2001 i due istituti prima accennati: la maggiorazione della retribuzione di posizione e il galleggiamento.

d.1) la maggiorazione della retribuzione di posizione

Come detto, la disciplina è contenuta nel comma 4 dell'art. 41 del C.c.n.l. 16 maggio 2001. Già il C.c.n.l. richiede due presupposti, di tipo finanziario: si legge, infatti, che il compenso può essere riconosciuto "nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili" e "nel rispetto della capacità di spesa". Vincoli, al giorno d'oggi, per nulla scontati, in presenza di bilanci delle amministrazioni locali che fanno sempre più fatica a trovare il punto di pareggio. Per tale motivo, si ritiene che, una volta attribuita, la maggiorazione debba essere confermata di anno in anno, sulla base delle disponibilità di bilancio. Ma non è tutto: lo stesso C.c.n.l. rimanda alla contrattazione decentrata integrativa nazionale la fissazione di condizioni, criteri e parametri per la definizione delle predette maggiorazioni (art. 4, comma 1, lett. c) contratto decentrato che ha visto la luce il 22 dicembre 2003. Tale C.c.d.i. ha identificato i seguenti presupposti:

1. condizioni di tipo oggettivo: sono, a loro volta, distinte in complessità organizzativa, complessità funzionale e disagio ambientale;
2. condizioni di tipo soggettivo: anche queste suddivise in tre tipologie: affidamento al segretario di incarichi gestionali, affidamento di incarichi speciali e, infine, affidamento di progetti speciali.

Il predetto C.c.d.i. (allegato A, a cui si rimanda) riporta, in dettaglio, le casistiche che possono rappresentare la base per il riconoscimento della maggiorazione. Il valore dell'emolumento può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 50% della retribuzione di posizione in godimento, in considerazione della rilevanza dell'ente e delle funzioni aggiuntive affidate al segretario. Risulta evidente, dal quadro delineato, che la maggiorazione opera solo nell'ente che l'ha riconosciuta e che le funzioni che giustificano il suo riconoscimento devono risultare da formale conferimento e, ovviamente, essere effettivamente svolte. A questo proposito, la Corte dei Conti della Campania, con la sentenza del 14 febbraio 2012, ha riconosciuto il danno erariale per l'attribuzione della maggiorazione facendo semplicemente riferimento al contratto decentrato. Al contrario, affermano i magistrati contabili, è necessario che "il provvedimento di conferimento rechi un'esauritiva esposizione delle attività affidate al segretario – aggiuntive, o comunque rientranti in quelle peculiari indicate nelle tabelle allegate al contratto integrativo – ed, in relazione ad esse, indichi motivatamente la percentuale di attribuzione". È, quindi, illegittimo riconoscere "l'ammontare massimo della maggiorazione della retribuzione al segretario comunale senza addurre alcuna ragione giustificativa". Nell'atto esaminato,

l'importo era quantificato solo nel dispositivo. Una nota a margine: l'azione erariale ha tratto impulso dalla formale denuncia di un dipendente dell'ente. Nei comuni di minori dimensioni, di classe IV, vale a dire con popolazione fino a 3.000 abitanti, la maggiorazione non può superare il 5% della retribuzione di posizione in godimento. Nel caso in cui al segretario sia affidata la responsabilità di servizio, settore o area, la predetta maggiorazione, sempre nei comuni fino a 3.000 abitanti, può essere aumentata da un minimo del 10% ad un massimo del 30%. Relativamente alla natura della maggiorazione, è stato osservato (Aran – SEG20) che l'amministrazione può riconoscere detto compenso discrezionalmente, ma una volta attribuita, essa "non può essere considerata una voce distinta della retribuzione di posizione". È da evidenziare che tale orientamento non è unanimemente condiviso. Ad abbracciare la tesi contraria vi è, *in primis*, l'istituto di previdenza, che colloca la maggiorazione nella quota B di pensione, mentre la retribuzione di posizione contribuisce a determinare la quota A del trattamento di quiescenza.

Il Ministero dell'interno – ex Ages - con il parere 31 marzo 2011, n. 4/2011, ha chiarito che il limite del 50% della maggiorazione della retribuzione di posizione opera, nella stessa misura, anche in presenza di segreteria convenzionata. Ciò significa che il singolo ente non può, autonomamente, fissare la percentuale della maggiorazione, magari arrivando al 50%, ma deve concordare con le altre amministrazioni il riparto della percentuale della maggiorazione stessa, al fine di non travalicare, nel complesso, il predetto limite del 50%.

d.2) il galleggiamento

È l'art. 41, comma 5, del C.c.n.l. del 16 maggio 2001 che ne contiene la disciplina. In detta disposizione è previsto che l'ente assicuri al segretario comunale e provinciale una retribuzione di posizione non inferiore a quella della funzione dirigenziale massima presente all'interno dell'amministrazione. In assenza dell'area della dirigenza, il confronto va effettuato con l'analogo compenso, sempre più elevato, in godimento ai titolari di posizione organizzativa. Relativamente alla retribuzione di posizione del dirigente o del titolare di posizione organizzativa, si evidenzia che deve considerarsi la più elevata effettivamente corrisposta nell'ente e non la massima teorica (Aran – parere SEG16). Il termine "stabilito" contenuto nel comma 5 succitato deve intendersi, quindi come "percepito" (Aran – parere SEG15). Anche il galleggiamento trova i suoi limiti nelle risorse disponibili e nella capacità di spesa dell'ente. Valgono, pertanto, le stesse considerazioni riportate nel punto d.1), relativamente alla maggiorazione della retribuzione di posizione. In caso di convenzione, è necessario che il dirigente o il funzionario, che gode della retribuzione di posizione più elevata rispetto al segretario, sia in servizio presso una delle amministrazioni che fanno parte della convenzione

stessa, intendendo per tale quella disciplinata dall'art. 10 del d.P.R. n. 465/1997 e dall'art. 98, comma 3, del d.lgs. n. 267/2000.

Nota bene:

- nel tempo si era sviluppata una grande discussione, spesso risolta solo nelle aule dei tribunali, sull'ordine di applicazione dei due istituti sopra illustrati, vale a dire se si doveva applicare la maggiorazione della retribuzione di posizione e il tutto confrontarlo con la retribuzione di posizione più elevata all'interno dell'ente oppure se prima si adeguava la retribuzione di posizione del segretario a quella dirigenziale più elevata e, sul risultato, si applicava la maggiorazione. Anche gli organi istituzionali si collocavano su fronti apposti: da un lato, l'Aran e la Ragioneria dello Stato, dall'altro l'ex Agenzia dei segretari. Come detto, intervenivano spesso sentenze, in misura maggiore a favore dei segretari, che condannavano le amministrazioni al pagamento delle differenze retributive, *sub iudice*, in ordine all'appello, mettendo a rischio il recupero, in caso di sentenza di secondo grado favorevole all'amministrazione. Ha risolto definitivamente la questione l'art. 4, comma 26, della legge n. 183/2011 (legge di stabilità per l'anno 2012), il quale ha disposto che "Il meccanismo di allineamento stipendiale previsto dall'articolo 41, comma 5, del Contratto collettivo nazionale dei Segretari comunali e provinciali del 16 maggio 2001, per il quadriennio normativo 1998-2001 e per il biennio economico 1998-1999 si applica alla retribuzione di posizione complessivamente intesa, ivi inclusa l'eventuale maggiorazione di cui al comma 4 del medesimo articolo 41. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge è fatto divieto di corrispondere somme in applicazione dell'art. 41, comma 5, del citato Contratto collettivo nazionale di lavoro del 16 maggio 2001 diversamente conteggiate, anche se riferite a periodi già trascorsi. È fatta salva l'esecuzione dei giudicati formatisi alla data di entrata in vigore della presente legge".

La nuova disciplina, entrata in vigore il 1° gennaio 2012, fa sorgere non poche perplessità, in quanto, invece di attivare le procedure previste per l'interpretazione autentica di norma contrattuale, il legislatore ha ritenuto opportuno intervenire direttamente, emanando una legge che interpreta il C.c.n.l..

In maniera esemplare, l'Aran, nelle suo "L'intervento della legge n. 183/2011 sul "galleggiamento" dei segretari comunali e provinciali" fa il punto sulle conseguenze derivanti dall'applicazione della norma. Per la chiarezza contenuta, se ne riporta la conclusione, nel testo integrale:

"Al fine di chiarire la effettiva e ampia portata applicativa nonché il rigore della nuova disciplina, evitandosi il perpetuarsi di comportamenti distorti e permissivi, il Ministero dell'economia e delle finanze, con propria nota 10 gennaio 2012, n. 191, ha

ritenuto necessario fornire tempestivamente gli opportuni chiarimenti, specificando che:

- a) l'art. 26, comma 4, della legge n. 183/2011 si caratterizza per la sua natura interpretativa e non innovativa;
- b) conseguentemente (per la sua efficacia retroattiva), lo stesso non ha l'effetto di legittimare e sanare comportamenti non corretti adottati in passato dagli enti locali relativamente all'istituto di cui si tratta;
- c) lo stesso non vale neppure a giustificare il mancato recupero degli importi indebitamente erogati al segretario, sulla base di precedenti prassi applicative non corrette;
- d) sono fatti salvi solo i casi nei quali a favore del segretario siano intervenute sentenze passate in giudicato".

Non sembrano necessarie ulteriori indicazioni per gli enti che abbiano operato, anche in passato, in maniera difforme al dettato della legge n. 183/2011. Sicuramente la partita non è chiusa: gli enti procederanno al recupero qualora abbiano agito in maniera non conforme alle indicazioni contenute nella norma di interpretazione autentica e i segretari impugneranno i recuperi in quanto contesteranno che una disposizione di legge possa "interpretare" una clausola contrattuale. E le aule dei tribunali torneranno a ripopolarsi;

- la disciplina della retribuzione di posizione, contenuta nell'art. 41 del C.c.n.l. 16 maggio 2001 deve ritenersi esaustiva. Come già sottolineato, la stessa retribuzione ricomprende ogni altro compenso che trovi la sua genesi nella prestazione di lavoro. Di conseguenza, "al di fuori delle disposizioni, anche di favore, contenute nell'art. 41 del citato C.c.n.l., non riteniamo, pertanto, che possano essere posti in essere ulteriori incrementi dei compensi contrattualmente definiti, anche se correlati a specifici incarichi organizzativi o gestionali" (Aran – parere SEG12). Risulta evidente l'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione. A titolo meramente esemplificativo, in applicazione di tale principio, la Corte dei Conti, sezione giurisdizionale per la Regione Campania, con la sentenza del 6 luglio 2010, ha riconosciuto la responsabilità amministrativa e, quindi, il danno erariale, ad un segretario comunale che, pur avendo in godimento la maggiorazione della retribuzione di posizione nella misura massima del 50%, si era liquidato un compenso aggiuntivo per la presidenza del nucleo di valutazione; incarico che, secondo il regolamento interno dell'amministrazione, spettava proprio al segretario. In sostanza, i magistrati contabili hanno riconosciuto che tale presidenza fosse già remunerata con la maggiorazione, secondo quanto contenuto nell'allegato "A" al contratto decentrato del 22 dicembre 2003 e in quanto espressamente prevista come una delle fattispecie che possono dar luogo al riconoscimento di detta maggiorazione. Istituto, questo, che, unitamente alla retribuzione di posizione e di risul-

tato, compensa qualsiasi incarico attribuito al segretario *ratione officii*. Considerata la chiarezza del quadro normativo abbinata con l'elevata qualifica e ruolo ricoperti dal segretario, la Corte ha riconosciuto la colpa grave e lo ha condannato al danno erariale, quantificato con una somma pari all'importo percepito indebitamente.

f) la retribuzione di risultato

Il compenso in questione è stato disciplinato *ex novo* dall'art. 42 del C.c.n.l. 16 maggio 2001, biennio economico 1998-1999. Analogamente a quanto previsto per tutto il personale appartenente alla dirigenza, la retribuzione di risultato è correlata al conseguimento degli obiettivi assegnati. Risulta evidente, quindi, che, all'interno dell'amministrazione, è necessario verificare che il sistema di valutazione possa rispondere anche all'esigenza di misurare le performance del segretario. Ovviamente gli obiettivi devono essere legati alle funzioni affidate al predetto segretario, secondo quanto previsto dall'art. 97 del d.lgs. n. 267/2000, tenendo conto anche degli ulteriori incarichi conferiti dall'ente, ma non possono riferirsi a quello di direttore generale, per cui spetta un compenso *ad hoc*, come si dirà di seguito. Non risultano chiare quali possano essere le conseguenze di una valutazione negativa del segretario comunale e provinciale. Sicuramente comporta il mancato riconoscimento della retribuzione di risultato, ma risulta abbastanza arduo poter giungere alla revoca dell'incarico, in quanto tale ipotesi è legata, nel d.lgs. n. 267/2000 (art. 100) alla violazione dei doveri d'ufficio. Per la retribuzione di risultato dei segretari comunali e provinciali, gli enti destinano, con risorse a carico del proprio bilancio, una somma massima pari al 10% del monte salari del segretario stesso. Anche in questo caso, la norma contrattuale sottopone tale destinazione alle due condizioni ormai divenute usuali: "nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa". Risulta evidente che, a fronte della struttura deficitaria dell'ente ovvero in presenza di dichiarazione di dissesto, anche la retribuzione di risultato del segretario non trova più il suo fondamento contrattuale. Ma anche una difficoltà finanziaria dell'amministrazione, che stenta a trovare il pareggio di bilancio può consigliare una limitazione della spesa per la retribuzione di risultato del segretario: il 10% del monte salari è la misura massima, ma nulla vieta, in periodo di crisi, di fermarsi al 7 o all'8%, senza arrivare ad annullare totalmente tale compenso. È evidente che, fissato l'importo complessivo della retribuzione di risultato, l'effettivo ammontare sarà poi correlato al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati. Infatti non vi è un diritto alla percezione della retribuzione di risultato da parte del segretario e, quindi, la stessa non può essere erogata in modo automatico e per il solo servizio prestato. La mancanza di fissazione degli obiettivi e della valutazione annuale non consente, dunque, la corresponsione dell'emolumento (Aran – parere SEG26). Più puntuale ancora risulta essere il Ministero dell'interno – ex Agenzia dei

segretari comunali e provinciali – nella risposta al quesito 10/2012 del 30 novembre 2012. Si legge, infatti, che: “Per l’erogazione del compenso in argomento, pertanto, si devono realizzare le seguenti condizioni:

- fissazione in via preventiva degli obiettivi e predeterminazione delle modalità di valutazione degli stessi;
- verifica degli obiettivi assegnati al segretario da parte del soggetto preposto a tale attività;
- certificazione del raggiungimento degli obiettivi da parte del soggetto di cui sopra”.

Nello stesso parere l’ex Agenzia, a conforto della propria tesi, richiama la posizione espressa dalla Corte dei Conti della Lombardia con la deliberazione n. 63/2008, nella parte in cui assimila il segretario al personale dirigente, per giungere alla conclusione che la retribuzione di risultato può essere riconosciuta solo a fronte del raggiungimento di specifici obiettivi, fissati in via preventiva dall’ente. Osserva il parere come “la necessità della preventiva e formale valutazione dell’attività del segretario comunale si pone, quale momento imprescindibile e prodromico alla corresponsione della voce retributiva in argomento”. E, quindi, solo in presenza dei suddetti presupposti si può legittimamente erogare la retribuzione di risultato. Letta al contrario, in assenza di una delle condizioni sopra evidenziate, il pagamento del compenso in questione risulta illegittimo. Su tale posizione viene a collocarsi anche la sentenza della Corte dei Conti Campania del 14 febbraio 2012, sopra citata, la quale ha riconosciuto il danno erariale per la corresponsione della retribuzione di risultato in assenza di obiettivi e di valutazione e ne ha chiamato a rispondere anche il sindaco che aveva provveduto, con proprio atto, al suo riconoscimento. Un ulteriore problema nella quantificazione dell’importo della retribuzione di risultato è rappresentato dalla determinazione del monte salari. Nessuna norma del C.c.n.l. dei segretari comunali e provinciali ne dà una definizione e, quindi, sono state mutate le indicazioni fornite dall’Aran per il comparto Regioni ed autonomie locali. Considerato che, tendenzialmente, il monte salari comprende tutto quanto corrisposto, anche per il segretario si considerano tutte le voci indicate nell’art. 37, comma 1, del C.c.n.l. 16 maggio 2001, con ovvia esclusione del compenso in questione che rappresenta il risultato dell’operazione. Sono da considerare (Aran – parere SEG18 e delibera dell’ex consiglio di amministrazione dell’Agenzia dei segretari n. 50/2007) anche i diritti di segreteria, che, in sede di prima applicazione, a livello interpretativo, erano stati esclusi. Non vanno calcolati gli oneri accessori a carico dell’ente (stessa deliberazione dell’ex C.d.A. prima riportata) e non sembra possibile considerare l’indennità di direttore generale (Aran – parere SEG26). Sempre l’Aran (parere SEG22) ha ribadito che, anche per i segretari, i dati da prendere in considerazione per il calcolo del monte salari devono trovare la loro fonte in quanto inviato al Ministero dell’economia e delle finanze ai sensi dell’art. 60 del d.lgs. n. 165/2001, vale a dire il conto annuale. Poiché tale comunicazione, come

noto, segue il criterio di cassa, nessun ricalcolo, con effetto retroattivo, può essere effettuato a seguito di sottoscrizione di un C.c.n.l. che preveda benefici anche in anni ormai trascorsi. Nel caso di segreteria convenzionata, il monte salari sarà determinato quale somme delle voci retributive che ciascun ente corrisponde al segretario. Sarà, quindi, determinato un unico limite a livello di convenzione, che sarà ripartito fra le amministrazioni sulla base di quanto previsto dalla convenzione stessa (Aran – SEG25).

g) i diritti di segreteria

Trovano il completamento della loro disciplina nell'art. 37, comma 3, del C.c.n.l. 16 maggio 2001, già più volte citato. Infatti, nessun dubbio sussisteva sulla percentuale dei diritti di segreteria che dovesse essere riconosciuta al segretario comunale e provinciale per gli atti nei quali lo stesso interviene in qualità di ufficiale rogante. L'art. 41 della legge n. 312/1980, tuttora vigente, stabilisce, infatti, che tale percentuale sia pari al 75% dei diritti spettanti all'ente locale. La questione è rappresentata dalla quantificazione del tetto massimo. Lo stesso art. 41 impone, infatti, che i diritti riconosciuti al segretario non possano superare un importo pari ad un terzo dello stipendio in godimento dello stesso, ma la definizione di quest'ultimo non era prevista in alcuna disposizione. Il predetto art. 37 sopperisce a tale mancanza, stabilendo che devono essere considerate tutte le voci stipendiali indicate nel comma 1 del medesimo articolo, con esclusione della retribuzione di risultato. In pratica, oggi, sono da considerare: lo stipendio tabellare, la RIA e il maturato economico, ove spettanti, la retribuzione di posizione e la retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate. Resta esclusa dal computo la tredicesima mensilità, in quanto prevista al comma 2 dell'art. 37 (Aran, parere SEG24). La retribuzione di riferimento deve essere quella effettivamente in godimento e non la massima teorica (Aran – parere SEG23). Facendo perno sul concetto di stipendio in godimento al momento dell'esercizio della funzione rogante, il Ministero dell'economia, con nota prot. 126434 del 2 marzo 2009, ha negato la possibilità di ricalcolare il limite per gli anni passati a seguito di stipula di un nuovo C.c.n.l. con effetti retroattivi su alcune voci che formano la base di calcolo del limite stesso. Sempre con la medesima motivazione, la Corte dei Conti della Liguria, con il parere n. 8/2008 del 16 dicembre 2008, ha affermato che, in caso di cessazione dall'incarico di segretario dell'ente in corso d'anno, la retribuzione da considerare deve riferirsi al periodo lavorato e non all'intera annualità.

Ovviamente, non tutti i problemi sono risolti. Infatti, a tutt'oggi, non risulta ancora ben chiaro come applicare il tetto qualora la funzione rogante sia svolta dal vice-segretario, in quanto il segretario risulti assente o impedito. Da un lato l'Aran, con il parere All_63, e la Ragioneria generale dello Stato, con il parere 7 aprile 2008, prot. 42171, si sono espressi affermando che il limite stabilito dalla legge n. 312/1980 è unico, non può

essere superato e, di conseguenza, deve essere "suddiviso" fra segretario e vice-segretario in proporzione al tempo in cui i due soggetti esercitano le funzioni roganti. Dall'altro, la dirigenza e il personale del comparto regioni ed autonomie locali, che contestano il tetto in quanto viene loro applicata una norma stabilita in un contratto collettivo destinato ad altri soggetti ed auspica, quindi, che il limite di un terzo sia verificato per ogni dipendente che provvede a svolgere la funzione, sulla base del proprio stipendio in godimento.

h) la retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate

Anche in questo caso, sempre il C.c.n.l. 16 maggio 2001, all'art. 45, è intervenuto a regolamentare l'istituto. Qualora, sulla base di apposita convenzione, il segretario sia assegnato a più amministrazioni, allo stesso compete un compenso aggiuntivo, pari al 25% dello stipendio in godimento e composto dalle voci retributive da a) ad e) dell'art. 37 del medesimo C.c.n.l., vale a dire stipendio tabellare, RIA e maturato economico, ove spettante e retribuzione di posizione. Va, altresì, considerata la maggiorazione della retribuzione di posizione, in quanto quest'ultima, come detto, ha la stessa natura dell'emolumento a cui si riferisce (Aran – nota 6 marzo 2006, prot. 1072/06).

Al segretario deve essere riconosciuto, altresì, il rimborso delle spese di viaggio, effettivamente sostenute e documentabili. Su tale ultima parte della disposizione si sono innescati parecchi problemi. A fronte di un riconoscimento del rimborso forfetario sulla base delle tariffe ACI, proposto dall'ex Agenzia per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali, la stessa Ages ha fatto marcia indietro, ribadendo che le spese da riconoscere devono essere solo quelle effettivamente sostenute e documentabili. E l'onere di fornire la documentazione delle spese resta in capo al segretario (Aran – parere SEG29). Le spese non documentate ovvero la parte di spese che non vengono documentate non possono essere rimborsate al segretario (Aran – parere SEG28). In ogni caso, è escluso il rimborso per il tragitto casa-lavoro. A proposito di tale rimborso, si vedano la nota della Ragioneria generale dello stato prot. 54055 del 21 aprile 2011 e la nota del Ministero dell'interno, ex Ages, 11 luglio 2012, prot. 31776. In particolare, in tali note viene affermato che, anche in vigore dell'art. 6, comma 12, del d.l. n. 78/2010, la disposizione dell'art. 45, comma 2, del C.c.n.l. 16 maggio 2001 non deve considerarsi disapplicata. Con questa posizione concordano le sezioni riunite della Corte dei Conti. Sempre nelle note citate, si impone l'adozione di misure volte a circoscrivere gli spostamenti del segretario da una sede all'altra. In tal caso, il rimborso dovrà avvenire con un'indennità chilometrica pari ad un quinto del costo della benzina verde per ogni chilometro.

Lo prevede la norma contrattuale, ma non poteva essere diversamente, che i compensi e i rimborsi in questione vanno ripartiti fra gli enti interessati, sulla base di quanto previ-

sto dalla convenzione stessa. Al contrario, nessun compenso può essere riconosciuto al vice-segretario che svolge le sue funzioni all'interno della convenzione. Qualora ne sussistano i presupposti, è possibile applicare l'art. 14 del C.c.n.l. sottoscritto il 22 gennaio 2004, nella parte che prevede l'incremento della retribuzione di posizione, fino a 16.000 euro, e della retribuzione di risultato, fino al 30% della retribuzione di posizione (Ministero dell'interno – ex Ages – parere 30 marzo 2012, n. 2/2012).

i) la tredicesima mensilità;

La normativa contrattuale, contenuta nell'art. 37, comma 2, del C.c.n.l. 16 maggio 2001 per il biennio 1998-1999, si presenta eccessivamente scarna. Dispone: "al segretario comunale e provinciale compete altresì una tredicesima mensilità corrisposta nel mese di dicembre di ogni anno". Il contratto non indica né come determinare le voci che costituiscono base di calcolo, né le modalità per il calcolo dei ratei. Per quanto riguarda gli elementi retributivi, è possibile una ricostruzione interpretativa sulla base delle voci che costituiscono la struttura della retribuzione dei segretari comunali e provinciali. A tal fine è stata elaborata la seguente tabella:

Tabella E): voci utili ai fini della tredicesima mensilità

voci paga	utile ai fini della tredicesima
Trattamento stipendiale	SI
Indennità integrativa speciale (1)	SI
Retribuzione individuale di anzianità	SI
Retribuzione di posizione	SI (3)
Maturato economico	SI
Retribuzione di risultato	NO
Diritti di segreteria	NO
Retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate	SI (3)
Indennità direttore generale	NO (2)
Galleggiamento	SI (3)

1. Ai sensi dell'art. 3 del C.c.n.l. 7 marzo 2008 l'IIS è stata assorbita nel tabellare: "a decorrere dal 1° gennaio 2002, l'indennità integrativa speciale (IIS), nel valore annuo spettante sulla base della pregressa disciplina, cessa di essere corrisposta come autonoma voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non produce effetti diretti o indiretti sul trattamento complessivo fruito dal personale inviato a prestare servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni
2. L'importo dell'indennità di direttore generale è determinata con un importo annuale da erogare per 12 mensilità
3. L'importo della retribuzione di posizione prevista nel C.c.n.l. è comprensiva della 13ª mensilità

Nulla viene detto in merito alla modalità di maturazione dei ratei di tredicesima. La carenza contrattuale risulta difficilmente colmabile in sede interpretativa. Tuttavia, è possibile effettuare alcune considerazioni: tutti i contratti del comparto regioni ed au-

tonomie locali calcolavano la tredicesima mensilità con la regola dei c.d. quindicesimi. In sostanza, sia per il personale dirigente che per quello non dirigente, prima delle recenti modifiche introdotte con i C.c.n.l. citati, in caso di servizio inferiore all'anno, la tredicesima era dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato o per frazione di mese superiore a 15 giorni. Inoltre, gli stessi contratti prevedevano che la retribuzione sulla quale applicare i ratei fosse quella in godimento nell'ultimo mese di servizio. Un "potenziale" riferimento normativo potrebbe essere contenuto nell'art. 7 del d.lgs. C.P.S. 25 ottobre 1946, n. 263, il quale prevedeva che la tredicesima "va corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal 1° gennaio dello stesso anno. 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 e va commisurata all'ultimo trattamento spettante". Nello stesso senso si esprimevano i contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Ministero a cui i segretari facevano riferimenti prima del loro "trasferimento" all'ex Agenzia Autonoma per la gestione dell'Albo dei Segretari comunali e provinciali, cui è seguita la sottoscrizione di uno specifico C.c.n.l.. Risulta comunque discutibile che, dopo la definitiva privatizzazione del rapporto di lavoro avvenuta con il C.c.n.l. del 16 maggio 2001, la previsione normativa risulti ancora in vigore. Si potrebbe anche pensare, per altro verso, di applicare le norme contenute nell'art. 63 del C.c.n.l. 21 aprile 2006 per i dirigenti ministeriali, dopo l'abolizione dell'Agenzia, avvenuta ad opera della legge n. 122/2010, e il ritorno dei segretari comunali e provinciali nei ranghi del Ministero dell'Interno. In ogni caso, fino a quando non verrà definito in modo puntuale tale istituto dal C.c.n.l., come avvenuto per la dirigenza e la non dirigenza, risulta difficile estendere anche ai segretari le nuove regole previste negli altri contratti collettivi del comparto.

j) la mensa e il buono pasto

La disciplina dei due istituti è contenuta, rispettivamente, negli artt. 50 e 51 del C.c.n.l. 16 maggio 2001. Nell'uno e nell'altro caso non ci si discosta molto da quanto previsto per i dipendenti del comparto regioni ed autonomie locali. Ne fa esplicito riferimento l'art. 51 a proposito dei buoni pasto. Il segretario comunale o provinciale ha diritto di usufruire della mensa istituita dall'ente ovvero gestita in convenzione o, in alternativa, ai buoni pasto. In entrambe le fattispecie deve contribuire con una quota pari ad un terzo del costo del pasto, se gestito in convenzione ovvero mediante il riconoscimento dei buoni pasto oppure dei costi dei generi alimentari e del personale, se la mensa è gestita direttamente dall'ente. La questione di maggior rilievo rispetto all'applicazione di questo istituto è rappresentata dalla modalità di "certificazione" della presenza in servizio del segretario. Infatti sia l'art. 50 (comma 2: "per poter usufruire del diritto

alla mensa è necessario essere effettivamente in servizio”) che il successivo art. 51 (comma 2: “il segretario ha titolo, secondo le direttive adottate dai singoli enti per il restante personale, ad un buono pasto per ogni giornata in cui prestino servizio anche nelle ore pomeridiane”), richiedono l’attestazione della presenza del segretario per poter usufruire di uno dei due istituti. Questo si pone in contrasto con quanto stabilito nell’art. 19 dello stesso C.c.n.l., a proposito di orario di lavoro, dove si prevede che il segretario non sia obbligato ad assolvere un determinato numero di ore di lavoro, ma deve conformare la sua presenza nell’ente alle esigenze che la natura dell’incarico e le responsabilità affidate richiedono (ex Agenzia dei segretari – nota 28 dicembre 2005, prot. 42103). Il problema può essere risolto in un duplice modo: il segretario attesta, con una autodichiarazione, la sua presenza in servizio ovvero lo stesso segretario, pur non essendovi obbligato, appone una timbratura nel sistema di rilevazione delle presenze, non tanto per l’assolvimento di un debito orario, ma in quanto per attestare la presenza e, quindi, il diritto alla mensa o al buono pasto. Risulta evidente come tale seconda ipotesi sia sicuramente meno contestabile in sede di verifica ispettiva.

k) il compenso per la funzione di direttore generale

La previsione contrattuale (art. 44 del C.c.n.l. 16 maggio 2001) stabiliva che, nell’ente nel quale non era stato nominato un direttore generale esterno, le funzioni di cui all’art. 108 del d.lgs. n. 267/2000 potevano essere affidate al segretario comunale o provinciale, al quale era riconosciuto uno specifico compenso, in aggiunta alla retribuzione di posizione in godimento. Tale importo non era fissato dal C.c.n.l., né era determinato un tetto massimo, ma riscontrava il suo limite, ancora una volta, dalle risorse disponibili e dalla capacità di spesa. Osserva la Corte dei Conti – sezione prima giurisdizionale centrale – con la sentenza 28 gennaio 2012, n. 28/2012/A: “l’amplessissima discrezionalità dell’ente locale nella determinazione dell’indennità comprende evidentemente anche la possibilità di ridurre la misura, in conseguenza di un peggioramento delle condizioni finanziarie dell’ente”. L’applicazione dell’istituto è andata via via espandendosi, fino a potersi rinvenire abusi, soprattutto nei comuni di minori dimensioni: l’importo dell’indennità di direttore generale ha assunto, in taluni casi, importi che non erano assolutamente correlati alle funzioni assegnate. Per tale motivo, con l’art. 2, comma 186, lett. d), della legge n. 191/2009 (finanziaria 2010), come modificato dall’art. 1-*quater*, lett. d) della legge n. 42/2010, è stata limitata la possibilità della nomina di un direttore generale ai comuni con popolazione superiore a 100.000 abitanti. La predetta disposizione è entrata ed entra in vigore man mano che scadono i singoli incarichi e, pertanto, restano ancora in essere quelli conferiti prima del 1° gennaio 2010 e a tutt’oggi non scaduti. Come chiarito dalla Corte dei Conti della Lombardia, con i pareri nn. 593 e 594 del 2010, l’abolizione della figura del

direttore generale nelle amministrazioni con meno di 100.000 abitanti travolge anche la previsione normativa che vede la possibilità di assegnare le funzioni di direttore generale al segretario comunale.

L'indennità in questione è corrisposta anche durante il periodo di congedo per maternità a condizione che sia erogata mensilmente e che sia stata riconosciuta nel mese precedente l'inizio del congedo in quanto questo rappresenta il punto di riferimento per il calcolo della retribuzione spettante durante il predetto periodo di assenza, ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. n. 151/2001 (Aran – parere SEG30).

l) l'indennità sostitutiva del preavviso

Il preavviso è normato dall'art. 54 del C.c.n.l. 16 maggio 2001 e non si discosta da quanto stabilito per il comparto regioni ed autonomie locali. In primo luogo fissa i relativi termini, pari a 2 mesi in caso di anzianità di servizio fino a 5 anni, a 3 mesi, nel caso di anzianità di servizio fino a 10 anni e a 4 mesi per anzianità di servizio oltre i 10 anni. In caso di dimissioni volontarie, detti termini sono ridotti a metà. È fatto divieto di assegnare le ferie durante il periodo di preavviso. La parte che recede dal contratto individuale di lavoro senza aver rispettato i predetti termini di avviso deve corrispondere alla controparte l'indennità sostitutiva, pari al periodo di mancato preavviso, quantificato con tutte le voci fisse della retribuzione, mentre per quelle accessorie si fa riferimento a quanto spettante in caso di malattia superiore a 15 giorni.

Si deve far rilevare, infine, che, in alcune ipotesi, quali il decesso del dipendente ovvero la risoluzione del rapporto di lavoro per inabilità del segretario, il C.c.n.l. prevede la corresponsione automatica dell'intera indennità sostitutiva del preavviso. Come chiarito, al pagamento della stessa non provvede l'ente presso il quale il segretario presta servizio, ma direttamente l'ex Agenzia dei segretari, oggi Ministero dell'interno, in quanto fatto direttamente collegabile con l'estinzione del rapporto di lavoro e non a quello di servizio. L'art. 54 del C.c.n.l. 16 maggio 2001 ne riconosce la competenza esclusiva all'ex Agenzia (Aran – parere RAL1099). A questo proposito, giova sottolineare che il rapporto di lavoro prosegue, senza soluzione di continuità, anche quando il segretario viene assegnato ad altra sede. Ne consegue che il nuovo ente di appartenenza dovrà considerare tutto il pregresso storico del segretario nella gestione dei vari istituti contrattuali, quali le ferie, la malattia, ecc. (Aran – parere SEG2).

m) il compenso per incarichi a scavalco

Tale emolumento è riconosciuto in caso di reggenza o supplenza affidata al segretario per sostituire un collega assente con diritto alla conservazione del posto ovvero in caso di vacanza momentanea di una sede di segreteria. La disciplina del compenso

è stata rimandata alla contrattazione decentrata integrativa di livello nazionale dall'art. 4, comma 1, lett. *d*), del C.c.n.l. 16 maggio 2001. L'accordo decentrato integrativo a livello nazionale del 22 dicembre 2003, modificato dal successivo accordo decentrato del 13 gennaio 2009, ne ha, quindi, delineato i contorni. Le reggenze e le supplenze devono essere, *in primis*, affidate ai segretari e, solo in via residuale, ai segretari titolari di sede. La durata massima di tali incarichi è fissata in 120 giorni per le reggenze e di un anno per le supplenze. Il compenso previsto per la reggenza e la supplenza è pari all'8% della retribuzione complessiva in godimento del reggente o supplente, formata dalle voci di cui alle lettere da *a*) ad *e*) del comma 1 dell'art. 37 del C.c.n.l. 16 maggio 2001 (stipendio tabellare, RIA e maturato economico, ove spettante e retribuzione di posizione). Tale percentuale può essere elevata in sede di contrattazione decentrata regionale fino al tetto massimo del 25%. Nelle more della stipula dei contratti decentrati regionali, la percentuale in questione è fissata al 15% quando la durata non eccede fino a 60 giorni e del 25% per le supplenze di durata superiore a 60 giorni. Da registrare che, in alcune regioni, si è proceduto alla stipula del contratto decentrato, che ha diversamente disciplinato la materia. Ne sono esempi la Calabria, con il contratto sottoscritto l'8 luglio 2009, e il Veneto, con il contratto sottoscritto il 12 gennaio 2010.