



COMUNE DI SANT'AGATA DI MILITELLO
PROVINCIA DI MESSINA

COPIA

DETERMINA SINDACALE

REG. GEN. N. 16 DEL 06-05-2025

UFFICIO: UFFICIO DEL PERSONALE

Oggetto: APPROVAZIONE REGOLAMENTO E SCHEDA DI PESATURA DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE CON TABELLA DI PONDERAZIONE FINALE DI CUI ALL' ART 60 CCNL 16.7.2024 AL SEGRETARIO GENERALE

RICHIAMATO

- l'art.15, comma 1, del D.P.R. 4 dicembre 1997, n. 465 "Regolamento recante disposizioni in materia di ordinamento dei segretari comunali e provinciali, a norma dell'articolo 17, comma 78, della legge 15 maggio 1997, n. 127" in virtù del quale "Spettano al sindaco e al presidente della provincia le attribuzioni in ordine al rapporto funzionale del segretario con l'ente locale presso il quale il segretario presta servizio e in ordine agli istituti contrattuali connessi con tale rapporto";
- l'art. 60, c. 1, CCNL Dirigenti e Segretari Comunali 16 luglio 2024 il quale dispone che la retribuzione di posizione del segretario comunale è erogata, in base alle classi demografiche degli enti, entro i valori minimi e massimi complessivi annui lordi per tredici mensilità riportati nella relativa tabella;
- il successivo comma 2 del medesimo art. 60 il quale precisa che la determinazione del valore della retribuzione di posizione in oggetto è effettuata sulla base di specifici criteri di graduazione;

PRESO ATTO della necessità di procedere all'approvazione di un sistema di pesatura adeguato per attribuire al segretario comunale l'importo della retribuzione di posizione coerente con gli incarichi affidati;

TENUTO CONTO che i criteri di graduazione della retribuzione di posizione, come elencati nel CCNL, sono i seguenti:

- a) complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101, CCNL 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo;ù
- b) attribuzione di funzioni aggiuntive rispetto a quelle previste dalla legge incidenti sulle responsabilità interne ed esterne, ivi comprese quelle implicanti la partecipazione a organismi o commissioni, nonché l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- c) situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico e organizzativo, anche connesse all'ubicazione della sede, a carenze di organico o a difficoltà socio-economiche.

APPURATO che l'art. 34, lett. a), CCNL 16.07.2024 prescrive, con riferimento ai soli enti nei quali è presente la Dirigenza, che i criteri per la definizione del sistema di graduazione della retribuzione di posizione siano oggetto di Confronto sindacale;

VERIFICATO che in questo ente non è presente la dirigenza e pertanto non è risultato necessario attivare il confronto sindacale

VISTI:

il TUEL,

il D.Lgs. n. 118/2011;

lo Statuto Comunale;

il Regolamento comunale di contabilità;

VISTO il CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali relativo al triennio 2019-2021, sottoscritto il 16 luglio 2024;

DETERMINA

1.**DI APPROVARE**, per quanto motivato in premessa, alla quale espressamente si rinvia, i criteri per la graduazione della retribuzione di posizione da attribuire al segretario comunale, il cui testo è allegato alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale, allegato sub A

2.**DI DEMANDARE** al EQ_ Responsabile dell'Area III tutti i successivi adempimenti per l'esecuzione del presente Decreto;

DISPONE

la notifica del presente provvedimento al Comune di Capri Leone, nella persona del Sindaco, al Segretario Comunale Dott.ssa Maria Gabriella Crimi, e , la trasmissione agli Assessori, al Presidente del Consiglio Comunale, al Nucleo di Valutazione, al Collegio dei Revisori dei Conti, nonché la pubblicazione su Amministrazione trasparente all'apposito sito.

ORDINA

che il presente provvedimento venga pubblicato all' Albo pretorio online per giorni 15.

Sant'Agata di Militello li 06-05-2025

Il Sindaco
F.to BRUNO MANCUSO

ESTREMI DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto VICE SEGRETARIO GENERALE del Comune di Sant'Agata di Militello, certifica che il presente atto n. **16** del **06-05-2025** viene pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente per 15 giorni consecutivi dal **06-05-2025** al **21-05-2025**.

Registro pubblicazioni n.**1027**

Sant'Agata di Militello li, **06-05-2025**

II VICE SEGRETARIO GENERALE
F.to Bertolino Antonino



Allegato “A”

Sistema di graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Comunale

art. 60 CCNL del 16.07.2024

Il Sistema di graduazione (di seguito anche denominato “sistema di pesatura”) di una componente della struttura di [retribuzione dei segretari comunali](#), denominata Retribuzione di Posizione, risponde – nella relativa disposizione del CCNL 16.07.2024 – all’esigenza di individuare un suo preciso valore all’interno di una forbice, e richiede coniare indicatori che consentano pervenirvi, da sviluppare nell’ambito dei contenuti di tre “criteri di graduazione” riportati in CCNL.

Il CCNL 16.07.2024, all’art. 60, ha voluto tener conto della specialità del rapporto funzionale del segretario generale all’interno dell’Ente e nel rapporto con gli organi di governo, e ha spinto verso una pesatura soggettivizzata, effettivamente connessa alle consegne reali che l’Ente affida al Segretario.

La nuova disciplina della Retribuzione di Posizione, pertanto, non può prescindere dal coniarsi un “sistema” idoneo a:

- poter calibrare, quanto più oggettivamente, le costanti da dover usare per pesare la “posizione” del Segretario in un determinato Ente: ciò si traduce in una disamina (cioè pesatura) in concreto, quasi personalizzata, delle condizioni in cui si traducono i “criteri di graduazione” previsti dal CCNL;
- poter modulare dinamicamente il “peso” della “posizione” al variare del contesto, largamente inteso, incidente sugli ambiti in cui sono stati declinati i “criteri di graduazione” previsti dal CCNL: ciò si traduce nella possibilità di intervenire sulla “pesatura”, all’occorrenza, aumentandola o diminuendola.

Per attuare la finalità contrattuale occorre che il sistema – al fine della traduzione in valore economico della Retribuzione di Posizione – sia in grado di declinare i “criteri di graduazione” in componenti leggibili e dar loro un significato utile a quantificarla.

Il sistema è stato articolato per procedersi secondo livelli di aderenza diretta alla disposizione contrattuale con declinazioni concrete, e due livelli di parametri singolarmente calibrati per la valutazione.

Ciascuna fattispecie, si assoggetta a pesatura per gradazione, con attribuzione di un punto-grado **tra «0» e «3»** a seconda del relativo impatto – peso oggettivo e/o soggettivo (assente, lieve, medio, alto) dell’ Ente e/o del Segretario. Nelle competenze aggiuntive e’ valorizzato, altresì, il peso nel caso di funzioni aggiuntive di *segreteria di unione dei comuni* con attribuzione di **un punto-grado “0”- “5” –“10**.

Il punteggio complessivo di tutte le gradazioni costituisce la pesatura tecnica della posizione che, infine, converge in n. 6 possibili fasce di attribuzione: a ciascuna fascia corrisponde un valore economico tra il MINIMO e il MASSIMO contrattuale.

Il Sistema di pesatura è allineato al disposto contrattuale, tenendo conto della dinamicità delle funzioni del Segretario Comunale, del loro sviluppo e della loro articolazione, dell’affidamento di incarichi non necessariamente programmati a monte, connessi come sono all’evoluzione normativa, regolamentare, al contesto di servizio, alla casistica tipicizzata ed agli andamenti operativi.

La pesatura:

- è pari a 0 (zero) quando la Condizione sostanzialmente non ricorre;
- è pari a un valore tra 1 (uno) e 3 (tre) quando la Condizione – singolarmente intesa – ha un grado di impatto-complessità (peso) lieve, medio o alto.

Nelle competenze aggiuntive e' valorizzato il peso nel caso di funzioni aggiuntive di *segretario di unione dei comuni* con attribuzione di **un punto-grado "0"- "5" –"10 "**, specificando che corrisponde a punti 0 (assente) - punti 5 (segretario n. 1 Unione) - punti 10(segretario di piu' Unioni o segretario dell'Unione con assegnazione di ulteriori funzioni)

La somma delle singole quotazioni delle Condizioni rappresenta il valore numerico di complessiva pesatura tecnica della "posizione".

La traduzione in valore economico della Retribuzione di Posizione da attribuire è definita dalla **tabella di ponderazione finale allegata**, costruita in modo da valorizzare la singola incidenza marginale di ciascun fattore e prevede la collocazione della risultanza in n. 6 possibili fasce, individuate sulla scorta della logica di sistema, e cioè maggiormente addensando verso i valori economici più alti la quotazione della Retribuzione di Posizione al crescere, sopra una certa soglia mediana, del numero e del grado delle Condizioni.

Il valore effettivo della Retribuzione di Posizione si calcola applicando una precisa percentuale (denominata qui "**quota incremento**") sulla differenza aritmetica tra i valori economici MASSIMO e MINIMO fissati dal CCNL, che si concreta in un preciso importo. La quota di incremento si aggiunge alla quota del valore MINIMO, tranne per gli estremi di fascia (fascia 1 e fascia 6) che conseguono direttamente l'attribuzione dei valori economici contrattuali di MINIMO o di MASSIMO.

Allegato scheda allegato 1

Allegato sub 1

Scheda di pesatura della retribuzione di posizione e Tabella di ponderazione ai fini della determinazione della retribuzione di posizione di cui all'art. 60 CCNL 16 luglio 2024 del Segretario Generale

SCHEMA PESATURA DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE	
CONDIZIONI	Valore (0 a 3)
Sezione A	
Complessità e responsabilità delle funzioni in relazione al contesto organizzativo	
Attività di coordinamento e sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni degli Apicali di U.O. e coordinamento della loro attività, in ragione di contesto	
Responsabilità e incidenza nella formazione degli atti di programmazione e attuazione (<i>ad esempio PIAO, PEG tenendo anche conto della loro complessità</i>)	
Responsabilità e incidenza nella formazione degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale (<i>ad esempio Piano del Fabbisogno, tenendo anche conto della loro complessità</i>)	
Responsabilità di contributo prospettico e dinamico nell'ambito dell'organizzazione, rispetto alla macrostruttura e/o nella gestione dei servizi, in rapporto alle linee di indirizzo dell'Amministrazione, e responsabilità complessiva di coordinamento per le fasi attuative	
Dimensione, consistenza e ricorrenza dell'attività di assistenza giuridico-amministrativa, di studio, sviluppo e soluzione, a favore degli Organi di Governo e della Struttura	
Entità delle risorse finanziarie gestite e/o coordinate (<i>nel ruolo e nelle funzioni aggiuntive</i>)	
Entità delle risorse umane gestite e/o coordinate (<i>nel ruolo e nelle funzioni aggiuntive</i>)	
Rilevanza strategica del contributo nell'ambito dell'organizzazione rispetto alla macrostruttura e/o nella gestione dei servizi in rapporto alle linee di indirizzo dell'Amministrazione	
Grado di gestione della variabilità del contesto di riferimento (<i>indirizzo governativo, quadro normativo primario e secondario, dinamismo tecnologico e organizzativo</i>)	
Grado di responsabilità verso l'esterno (<i>civile, amministrativa, penale</i>)	
Indipendenza, autonomia strategica e rappresentanza dell'Ente in riferimento alla complessità e responsabilità delle funzioni nel contesto organizzativo dell'Ente	
TOTALE CONDIZIONI SEZIONE A	

Sezione 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	
Incarico di RPCT/Responsabile Trasparenza	
Incarico e ruolo presso l'Ufficio per i procedimenti disciplinari	
Altri incarichi recanti specifiche responsabilità individuali, conferite dall'Ente <i>ad personam</i> , che comportino svolgimento di ruoli in autonomia e/o indipendenza derivanti da disposizioni particolari e/o dall'esercizio di compiti correlati	
Funzioni aggiuntive attribuite dallo Statuto, dai Regolamenti o dal Capo dell'Amministrazione	
Partecipazione alla delegazione trattante di parte pubblica	
Responsabilità stabile di servizi e/o uffici formalmente istituiti, con responsabilità gestionali di unità lavorativa	
Sostituzione in caso di assenza o impedimento temporaneo dei dirigenti/responsabili EQ, su posti coperti da titolare ove non ricorra la condizione di <i>interim</i>	
Complessità e rilevanza dell'attività rogatoria	
SUB TOTALE TOTALE CONDIZIONI SEZIONE B1	
Ulteriori funzioni aggiuntive B 1	Valore (0-5-10)
Incarico di Segretario di n.1 Unione a cui fa parte uno dei comuni o tutti i comuni costituenti la convenzione di segreteria	
Incarico di Segretario di più Unione a cui fa parte uno dei comuni o tutti i comuni costituenti la convenzione di segreteria	
Incarico di Segretario dell'Unione con funzione ulteriori a cui fa parte uno dei comuni o tutti i comuni costituenti la convenzione di segreteria	
SUB TOTALE CONDIZIONI SEZIONE B2	
TOTALE SEZIONE B (B1 + B2)	
Sezione C	
Situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo, anche connesse all'ubicazione della sede, a carenze di organico o a difficoltà socioeconomiche	
Carenze di organico complessivamente misurate in base al numero delle risorse umane e/o al numero delle ore lavorative richiedibili, poste a confronto con dimensione organica fissata negli atti dell'Ente (<i>risorse umane e/o ore lavorative</i>)	
Presenza di particolari uffici di rilevanza istituzionale o di particolari forme di gestione di servizi pubblici, anche a mezzo di società partecipate, che comportano specifiche attenzioni, interazione e supporto dell'Ente	
Condizioni di disagio, anche per l'attuazione di compiti e funzioni nel territorio di competenza dell'Ente, in relazione alle distanze	

geografiche, alle caratteristiche dei luoghi e ai collegamenti (<i>ad esempio: sedi di alta montagna, zone sismiche o vulcaniche, carenza delle vie di comunicazione e dei collegamenti anche di trasporto pubblico</i>), ovvero/anche in relazione all'esposizione storicizzata a calamità naturali (<i>ad esempio: eventi sismici, eventi atmosferici estremi, incendi, siccità, alluvioni</i>), ovvero/anche a difficoltà socio-economiche e/o di degrado del territorio (<i>ad esempio: livelli significativi di povertà, delinquenza, tasso di disoccupazione, disagio giovanile, assenza/carenza dell'assistenza socio-sanitaria</i>)	
Incrementi stagionali della popolazione di particolare rilevanza	
TOTALE CONDIZIONI SEZIONE C	
TOTALE	

TABELLA DI PONDERAZIONE FINALE			
Fasce di pesatura	Punti	Quota incremento sulla differenza aritmetica Min/Max	Retribuzione di posizione (euro)
Fascia 1	fino a 4 punti	///	Minimo contrattuale
Fascia 2	da 5 a 15 punti	20%	Minimo contrattuale + QI
Fascia 3	da 16 a 27 punti	40%	Minimo contrattuale + QI
Fascia 4	da 28 a 39 punti	60%	Minimo contrattuale + QI
Fascia 5	da 40 a 47 punti	80%	Minimo contrattuale + QI
Fascia 6	oltre 47 punti	///	Massimo contrattuale