

# **REGOLAMENTO CRITERI DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE AI SENSI DEL COMMA 2 DELL'ART. 60 DEL CCNL 16.7.2024. - INTEGRAZIONE AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

## **ART. 1 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

1. L'art. 60 del CCNL del 16.07.2024 dell'Area Funzioni Locali relativamente ai Segretari Comunali e Provinciali prevede che 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 stabiliti per fasce nel CCNL.
2. La graduazione del valore economico dell'indennità di posizione di cui al c. 1 viene determinata mediante l'allegata "Scheda A" al presente regolamento adeguata alla rispettiva fascia economica applicabile prevista nel CCNL. Le previsioni CCNL trovano applicazione a partire dal primo giorno del sesto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL di riferimento.
3. I criteri posti alla base della graduazione dal CCNL sono i seguenti:
  - 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 organizzativo, anche connesse all'ubicazione della sede, a carenze di organico o a difficoltà socioeconomiche.
4. La graduazione è effettuata direttamente dal Sindaco, soggetto individuato dal legislatore come competente all'individuazione e alla nomina del Segretario.
5. La scheda allegato A definisce i parametri di valutazione ed il valore attribuibile per ogni parametro. I parametri presentano un valore fisso pari a 3 nel caso di incarichi non graduabili e un valore variabile da un minimo di 0 a un massimo di 3 per funzioni e/o incarichi graduabili. In caso di parametro graduabile il punteggio è attribuito secondo il seguente criterio 0 assente, 1 lieve, 2 medio, 3 alto.
6. La traduzione in valore economico della Retribuzione di Posizione da attribuire è definita dalla tabella di ponderazione finale di cui al comma successivo, costruita in n. 5 possibili fasce al crescere delle quali corrispondono importi maggiori da corrispondere.
7. Il valore effettivo della Retribuzione di Posizione si calcola applicando la percentuale (denominata "quota incremento") sulla differenza aritmetica tra i valori economici MASSIMO e MINIMO fissati dal CCNL, in relazione alla fascia di appartenenza dell'Ente (singolo o associato in caso di convenzione di segreteria). La quota di incremento si aggiunge alla quota del valore MINIMO, tranne per gli estremi di fascia (fascia 1 e fascia 5) che conseguono direttamente l'attribuzione dei valori economici contrattuali di MINIMO o di MASSIMO.

<b>TABELLA DI PONDERAZIONE FINALE</b>			
<b>Fasce di pesatura</b>	<b>Punti</b>	<b>Quota incremento sulla differenza aritmetica Min/Max</b>	<b>Retribuzione di posizione (euro)</b>
Fascia 1	fino a 4 punti	0	Minimo contrattuale
Fascia 2	da 5 a 10 punti	25%	Minimo contrattuale + QI
Fascia 3	da 11 a 20 punti	50%	Minimo contrattuale + QI
Fascia 4	da 21 a 30 punti	75%	Minimo contrattuale + QI
Fascia 5	da 31 a 39 punti	100%	Massimo contrattuale

8. Al Segretario è corrisposta la retribuzione di posizione risultante all'esito della graduazione.
9. Ai sensi dell'art. 60 comma 5 del CCNL 16.07.2024, l'ente assicura che la retribuzione di posizione del Segretario non sia inferiore a quella più elevata stabilita per il personale con incarico di elevata qualificazione.
10. In caso di Segreteria Convenzionata si procederà come segue:

La graduazione viene effettuata una sola volta dal Sindaco dell'ente Capofila che si confronterà con il Sindaco/i Sindaci della convenzione ai fini dell'attribuzione dei punteggi sulla base del sistema vigente presso il medesimo ente Capofila.

Ogni qualvolta avviene una qualsiasi modifica (enti, percentuale, ecc.) all'interno della convenzione si procederà ad una nuova graduazione.

Gli enti si confrontano al fine di valutare la suddivisione delle somme della retribuzione di posizione e di risultato del Segretario sia ai fini del Bilancio che dei limiti vigenti in materia di spese di personale e trattamento accessorio.

## **ART. 2 RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

1. Alla retribuzione di risultato è destinato, in sede di bilancio di previsione e nel rispetto dei limiti previsti, un importo non superiore al 10% del monte salari erogato nell'anno a cui è riferita la valutazione.
2. Gli enti possono elevare fino al 15% il predetto limite percentuale 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.
3. La percentuale del 10% del c. 1 può essere ulteriormente incrementata, sempre in sede di bilancio di previsione, fino al 0,22% del monte salari del Segretario dell'anno 2018, ai fini della valorizzazione e il riconoscimento del merito.
4. La valutazione del Segretario avviene sulla base di quanto già previsto all'interno del Sistema di misurazione e valutazione della performance e utilizzando la Scheda già in vigore.

**SCHEDA A) - GRADUAZIONE AI FINI DELLA QUANTIFICAZIONE DELLA INDENNITÀ DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO**

CRITERI DI GRADUAZIONE	PARAMETRI	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE
Complessità e responsabilità	Responsabilità di proposta e coordinamento dell'attuazione della programmazione strategica dell'Ente (supporto nella formazione degli atti di programmazione e attuazione quali il PIAO ed in particolare programmazione fabbisogno, anticorruzione, obiettivi, formazione).	0 – 3
	Complessità in tema di coordinamento e di sovrintendenza dei Responsabili delle Strutture organizzative.	0– 3
	Sostituzione in caso di assenza, impedimento o inadempimento dei Responsabili delle Strutture organizzative.	3
	Presenza di particolari uffici o di particolari forme di gestione associata dei servizi.	0 – 3
Attribuzione di funzioni aggiuntive	Responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza.	3

	Presidente di Commissioni di gara e di concorso o commissario.	0 – 3
	Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.	3
	Presidente dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari.	3
	Responsabile della Transizione al digitale.	3
	Presidente del Nucleo di Valutazione collegiale o supporto al Nucleo di Valutazione.	3
	Responsabile di servizio e/o di ufficio formalmente istituito, con responsabilità gestionali di unità lavorative	0 – 3
Situazioni di oggettivo disagio del contesto	Sedi non raggiungibili con mezzi pubblici, sedi in ex comunità montana, estrema carenza di organico, situazioni anche transitorie di calamità naturale o difficoltà socioeconomiche.	0 – 3
	Incrementi stagionali della popolazione di particolare rilevanza.	0 – 3
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>		