

Comune di Melendugno
DISCIPLINA APPLICATIVA del
CCNL Funzioni Locali 2019-2021

PREMESSA

Il CCNL 16.07.2024 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 soggettività dell'incarico effettivamente connessa alle consegne reali che l'Ente affida al Segretario.

L'art. 60 ha regolamentato ex novo la determinazione della misura della indennità di posizione fissando alcuni criteri a cui corrispondono valori diversi di retribuzione che deve essere compresa tra un minimo e un massimo.

L'art. 61 ha poi disciplinato il riconoscimento della retribuzione di risultato correlandolo alla valutazione della performance, l'art. 62 ha fissato alcuni criteri per l'attribuzione degli incarichi di reggenza, il 63 ha sostanzialmente confermato poi le attribuzioni nei casi di segheterie convenzionate ed infine l'art. 64 ha per la prima volta disciplinato le remunerazioni per gli incarichi ad interim.

Il presente documento è volto a dare applicazione ai predetti articoli del Ccnl 16.07.2024, attraverso una disciplina che, complessivamente, prenda in considerazione le varie forme di rapporto tra Segretario ed Ente, evitando l'insorgere di cattive interpretazioni e/o confusione di ruoli.

SISTEMA DI GRADUAZIONE
DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO
ART. 60 CCNL 16/07/2024

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area funzioni locali 2019-2021 sottoscritto in data 16 luglio 2024, innovando in materia, disciplina una diversa modalità di determinazione della retribuzione di posizione da riconoscere al segretario generale.

Si passa, infatti, dall'applicazione della cd "maggiorazione" della retribuzione, come definita all'art. 41 comma 4 del CCNL 16.05.2001 e dagli Accordi di contrattazione decentrata sottoscritti in data 22 dicembre 2003 e 13 gennaio 2009, ad un diverso sistema che rappresenta una evoluzione del precedente ed è finalizzato, da un lato, ad adeguare la citata voce retributiva alle crescenti responsabilità affidate ai segretari comunali, e dall'altro, a renderne più omogenea la disciplina con quella esistente per la dirigenza.

Criteri e presupposti

Il presente documento individua e descrive gli elementi di valutazione specificativi dei tre "criteri di graduazione" indicati nell'art. 60, comma 2, del suddetto C.C.N.L., e di seguito riportati:

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.

In particolare:

- a) il **primo criterio** di graduazione della retribuzione di posizione, che mira alla valorizzazione economica del più ampio ruolo di direzione complessiva contemplato dall'art. 101 del CCNL 17.12.2020, riguarda l'ipotesi in cui l'Ente non sia avvalso né della facoltà di nominare un direttore generale esterno né della facoltà di attribuire le relative funzioni al segretario. Ricorrendo tale fattispecie, le funzioni di sovraintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e di coordinamento delle loro attività - tra i quali la sovraintendenza alla gestione complessiva dell'ente, la responsabilità della proposta del piano esecutivo di gestione nonché, nel suo ambito, del piano dettagliato degli obiettivi e del piano della performance, la responsabilità della proposta degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale, l'esercizio del potere di avocazione degli atti dei dirigenti in caso di inadempimento – sono attribuite al segretario;
- b) il **secondo criterio** di graduazione mira a valorizzare economicamente l'attribuzione al segretario di funzioni aggiuntive rispetto a quelle strettamente proprie ed obbligatorie. Si riporta di seguito un elenco, meramente esemplificativo e non esaustivo, di alcune funzioni aggiuntive spesso attribuite al Segretario, oltre alla funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza espressamente indicata dal CCNL:
- 1) l'incarico di Segretario di Unione di Comuni o di Consorzio di Enti Locali;
 - 2) l'incarico di segretario della Conferenza dei Capi-Gruppo o la partecipazione alla stessa o a Commissioni consiliari;
 - 3) l'incarico di componente o presidente dell'OIV (Organismo indipendente di valutazione) o dell'organismo analogo presente nell'ente;
 - 4) l'incarico di Presidente o componente dell'ufficio procedimenti disciplinari;
 - 5) lo stabile esercizio di funzioni gestionali di aree o servizi (non rilevano i casi di interim);
 - 6) la nomina quale Datore di lavoro ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81;
 - 7) l'espressione di pareri di legittimità o conformità su deliberazioni e/o determinazioni e/o altri atti previsti dall'ordinamento interno dell'ente;
 - 8) l'esercizio di funzioni o responsabilità in ambito PNRR;
 - 9) l'incarico di Presidente o componente di commissioni di concorso o di gara (qualora non si applichino nell'ente compensi specifici);
 - 10) l'incarico di Presidente o componente della delegazione trattante per la contrattazione decentrata relativa al personale con qualifica dirigenziale e a quello del comparto;
 - 11) l'incarico di Titolare del potere sostitutivo in caso di inerzia, art. 2 comma 9bis – 9ter, L. 241/1990;
 - 12) la titolarità del potere di avocazione;
 - 13) l'incarico di Responsabile della transizione digitale;

- 14) l'esercizio di funzioni vicarie di dirigenti per ferie o assenze brevi;
- c) il **terzo ed ultimo criterio** di graduazione mira alla valorizzazione economica per la sussistenza di condizioni disagiate della sede legate al contesto ambientale, geografico ed organizzativo. L'ubicazione della sede (sedi di montagna o isolate con difficoltà di accesso), il numero degli enti convenzionati, la difficoltà a coprire la sede per assenza di risposta agli interPELLI, le carenze di organico o la significativa scopertura dello stesso o le difficoltà socioeconomiche del territorio, costituiscono una mera elencazione, esemplificativa e non esaustiva, dei fattori di causa di tale disagio.

Graduazione

In continuità con il precedente sistema delle maggiorazioni, e coerentemente con la evidente diversità della loro natura, ciascuno dei tre macro-criteri indicati alle lettere a), b) e c) dell'art. 60, comma 2, del CCNL 16 luglio 2024 è oggetto di una autonoma graduazione, singolarmente in grado di poter determinare, in relazione alla sua concreta pesatura, il riconoscimento del valore massimo della *forchetta* della retribuzione di posizione come prevista al già citato articolo 60 comma 1 del CCNL 16/07/2024. L'enucleazione dei tre macro-criteri assolve, infatti, al solo fine di identificare le tre fondamentali tipologie di condizioni che legittimano la graduazione della retribuzione di posizione.

Pertanto:

- 1) per ciascun criterio è individuata una scala di pesatura parziale da 1 a 100, in ragione del fatto che ciascuna lettera può comportare l'attribuzione del valore massimo di retribuzione di posizione. Si procede, poi, alla scomposizione degli elementi di valutazione in predeterminati parametri e punteggi di apprezzamento;
- 2) la scala di pesatura complessiva è egualmente graduata da 1 a 100;
- 3) ai fini della pesatura finale, si sommano aritmeticamente i punteggi effettivi di ciascuno dei criteri di cui alle distinte lettere a), b) e c) dell'art. 60;
- 4)** qualora la somma sia superiore a 100, il valore finale è equiparato a 100.

Quantificazione retribuzione di posizione

Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione prevista dal contratto, vengono individuati:

- a) fasce di posizione
- b) intervalli di punteggio corrispondenti
- c) fasce di retribuzione di posizione corrispondenti

così come si desume dalla tavola seguente:

Fasce di posizione	Intervalli di punteggio	Retribuzione di posizione
A	da 0 punto a 50 punti	Retribuzione minima
B	da 51 punti a 100 punti	Retribuzione base aumentata fino a quella massima, in diretta proporzione sul solo intervallo dei rimanenti 50 punti, commutati in percentuale sul differenziale di trattamento fra minimo e massimo

TABELLA

Criterio generale CCNL	Sistema di pesatura	punteggio
<i>a) complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo;</i>	<p>a) Criterio di complessità sul contesto organizzativo</p> <p>Esprime la complessità delle funzioni nel contesto dell'ente. Poiché i fattori di complessità tipici sono già vagliati in sede di pesatura degli incarichi dirigenziali, ovvero apicali, dell'ente, tale criterio è ricavato automaticamente dalle risultanze delle predette pesature.</p> <p>b) Criterio di responsabilità sul contesto organizzativo</p> <p>Esprime il livello di attribuzione di responsabilità conferito dal capo dell'amministrazione nell'esercizio delle funzioni nel contesto dell'ente ed incide sul valore risultante dalla lett. a), ponderandolo come di fianco indicato.</p> <p>Il valore è attribuito dal Capo dell'Amministrazione.</p>	<p>Corrisponde al punteggio medio attribuito dal sistema di pesatura per le funzioni delle elevate qualificazioni, presenti nell'ente, nei cui confronti sono esercitate le funzioni.</p> <p>1) Responsabilità di base = moltiplicatore da 0,5 a 1 del punteggio di cui alla lett. a)</p> <p>2) Responsabilità significative = moltiplicatore da 1,10 a 1,20 del punteggio di cui alla lett. a)</p> <p>3) Responsabilità elevate = moltiplicatore da 1,21 a 1,30 del punteggio di cui alla lett. a)</p> <p>Il punteggio, da 1 a 100 punti, del presente criterio è quindi pari al punteggio medio di pesatura delle posizioni apicali dell'ente come ponderato dal criterio di responsabilità. Valori superiori a 100 equivalgono a 100.</p> <p><i>N.B.: Qualora i sistemi di pesatura delle posizioni apicali non siano articolati in punteggi fino a 100, il corrispondente punteggio viene riponderato sulla scala da 1 a 100.</i></p>
	<p>Il punteggio, da 1 a 100 punti, del presente criterio è quindi pari al punteggio medio di pesatura delle posizioni apicali dell'ente come ponderato dal criterio di responsabilità. Valori superiori a</p>	

DISCIPLINA APPLICATIVA del CCNL Funzioni Locali 2019-2021

	<p>100 equivalgono a 100. <i>N.B.: Qualora i sistemi di pesatura delle posizioni apicali non siano articolati in punteggi fino a 100, il corrispondente punteggio viene riponderato sulla scala da 1 a 100</i></p>	
<p><i>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;</i></p>	<p>Funzioni/incarichi con livello di responsabilità base:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Componente OIV o di un organismo con funzione analoghe - Componente ufficio procedimenti disciplinari - Componente Commissioni di gara - Componente Commissioni di concorso - Componente delegazione CCDI Dirigenti - Componente delegazione CCDI dipendenti - Funzioni vicarie di dirigenti per ferie o assenze brevi - Partecipazione alla Conferenza dei Capigruppo o a Commissioni consiliari 	Punteggio minimo 5 e massimo 10 per ciascuna funzione o incarico con livello di responsabilità base
	<p>Funzioni/incarichi con livello di responsabilità significativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presidente OIV o di un organismo con funzione analoghe - Presidente ufficio procedimenti disciplinari - Presidente commissioni di gara - Presidente commissioni di concorso - Presidente delegazione trattante CCI dirigenti - Presidente delegazione trattante CCI dipendenti - Responsabile dell'esercizio del potere sostitutivo - Titolare del potere di avocazione - Funzioni in ambito PNRR - Responsabile transizione digitale 	Punteggio minimo 11 e massimo 30 per ciascuna funzione o incarico con livello di responsabilità significativa
	<p>Funzioni/incarichi con livello di responsabilità elevata:</p> <ul style="list-style-type: none"> - RPCT - Segretario di Unioni di Comuni o Consorzi di Enti Locali 	Punteggio minimo 31 e massimo 60 per ciascuna funzione o incarico con livello di responsabilità elevata

DISCIPLINA APPLICATIVA del CCNL Funzioni Locali 2019-2021

	<ul style="list-style-type: none"> - Segretario Conferenza Capi Gruppo - Stabile esercizio di funzioni gestionali di aree o servizi (non rilevano i casi di interim) - Datore di lavoro ai sensi del decreto legislativo 81 del 9 aprile 2008 - Pareri di legittimità o conformità previsti dall'ordinamento o richiesti dall'ente su deliberazioni e/o determinazioni e/o altri atti - Responsabilità complessiva in ambito PNRR 	
	<p>Il punteggio, da 1 a 100 punti, del presente criterio è quindi pari alla somma dei punteggi attribuiti per ciascuna funzione aggiuntiva effettivamente conferita. Valori superiori a 100 equivalgono a 100</p>	
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.	<p>Sede disagiata in ragione della collocazione geografica:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • distanza meno 20 km da stazioni ferroviarie raggiunte dall'alta velocità - impatto basso punteggio da 1 a 20 • distanza più di 20 km e meno di 50 km da stazioni ferroviarie raggiunte dall'alta velocità - impatto medio punteggio da 21 a 50 • distanza più di 50 km da stazioni ferroviarie raggiunte dall'alta velocità - impatto elevato punteggio da 51 a 100 • Sede montana o insulare o con situazioni di difficile accesso - impatto elevato punteggio da 51 a 100
	<p>Sede disagiata per carenze di organico</p>	<ul style="list-style-type: none"> • scopertura dell'organico pari al 10% punteggio da 1 a 20 • scopertura dell'organico superiore al 10% e inferiore al 20% punteggio da 21 a 50 • scopertura dell'organico superiore al 30% punteggio da 51 a 100 • sede con un numero complessivo di dipendenti inferiore a 3 punteggio da 51 a 100

		<ul style="list-style-type: none"> Assenza di responsabili con assegnazione di funzioni gestionali ai componenti della Giunta punteggio da 51 a 100
	Sede disagiata per difficoltà socioeconomiche	<ul style="list-style-type: none"> Vacanza della sede per più di 2 anni punteggio da 1 a 20 Comuni interessati da calamità naturali punteggio da 21 a 50 Scioglimento del consiglio comunale per infiltrazioni mafiose o gravi irregolarità almeno una volta negli ultimi 5 anni ovvero due volte negli ultimi 15 punteggio da 51 a 100
	Il punteggio, da 1 a 100 punti, del presente criterio è quindi pari alla somma dei punteggi attribuiti per ciascuna funzione aggiuntiva effettivamente conferita. Valori superiori a 100 equivalgono a 100	

Il valore della RP si determina applicando il sistema di graduazione di cui sopra e viene stabilito in termini assoluti, ovvero non direttamente economici, ma in diretta proporzione sull'intervallo superiore ai primi 50 punti base, in modo da valorizzarsi come percentuale sul differenziale di trattamento tra il minimo e il massimo; in caso di Segretario che conserva il trattamento di Fascia superiore rispetto alla classe dell'Ente, la RP è stabilita partendo dall'importo minimo in godimento da quel Segretario. In caso di riclassificazione della sede a seguito della stipula di convenzione di segreteria, salvo il caso di maggior favore del precedente periodo, la RP minima di riferimento è quella della nuova classe della segreteria convenzionata.

Ai segretari collocati in disponibilità cui venga attribuito, ai sensi del comma 1 dell'art. 62, un incarico di reggenza o supplenza per un periodo non inferiore a 30 gg, l'ente, con oneri a proprio carico, riconosce l'ulteriore quota di retribuzione di posizione come stabilita nel presente sistema (art. 60, comma 6 ccnl).

Quanto agli incarichi di reggenza o supplenza, al segretario incaricato ai sensi dell'art. 62 ccnl 16.07.2024 è riconosciuto il compenso del 25% di indennità di scavalco sulla retribuzione complessiva in godimento di cui all'art. 56, comma 1, lett. a), b), c), d), ccnl ragguagliata al periodo di incarico, fatta salva eventuale attestazione, da parte del Responsabile Finanziario dell'Ente utilizzatore, di mancata capacità di bilancio e/o mancato rispetto dei vincoli di finanza pubblica; in tale ultimo caso, per gli incarichi di durata inferiore a gg. 60, l'indennità è riconosciuta nella misura minima del 15%.

CRITERI DI ATTRIBUZIONE E MISURA DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

(art. 61 CCNL 2024)

□□ DESCRIZIONE E CONDIZIONI MINIME

DISCIPLINA APPLICATIVA del CCNL Funzioni Locali 2019-2021

Il sistema della Retribuzione di Risultato, componente della struttura di retribuzione dei segretari comunali, si concreta nell'attribuzione di un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato alla valutazione della performance, la quale dovrà tenere conto anche delle funzioni aggiuntive conferite.

La Retribuzione di Risultato del Segretario, ai sensi dell'art. 61 del CCNL 2024, è erogata - nel rispetto della capacità di spesa e dell'art. 23, comma 2, del D.Lgv. 75/2017 (condizioni minime) - secondo la metodologia, ancorché coerente al disposto contrattuale, fissata nell'ambito della regolamentazione locale recante il sistema di valutazione della performance che, tra l'altro, prevede assegnazione preventiva degli obiettivi e valutazione complessiva della performance del segretario.

La misura della Retribuzione di Risultato erogabile al segretario è fissata nella percentuale limite del 10% del monte salari percepito nell'annualità oggetto di valutazione.

RIDETERMINAZIONE DELLA PERCENTUALE RELATIVA ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Nel caso in cui ricorrono le condizioni giuscontabili minime e almeno una delle fattispecie sotto tabellate, l'Ente può rideterminare, ai sensi dell'art. 61 del CCNL 2024, **COMMA 2BIS**, un aumento della percentuale fino al 15%, limitatamente al periodo di svolgimento delle relative funzioni.

Pertanto, per il Comune di Melendugno sono accertate le seguenti condizioni:

Destinatari	SUSSISTENZA
segretari di enti con dirigenza	SI () - NO (X)
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
segretari a cui siano attribuite le funzioni di segretario di una Unione di comuni	SI () - NO ()
segretari di enti interessati da situazioni di calamità naturale	SI (X) - NO ()
	SI () - NO ()

Viste le risultanze di cui alla precedente tabella, l'Ente fissa la

MISURA PERCENTUALE RETRIBUTIVA DI RISULTATO nel 10%.

Il Segretario comunale proponente

.....

Il Sindaco

.....