



COMUNE DI COLLEPASSO
Provincia di Lecce

**REGOLAMENTO PER IL SISTEMA DI
GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI
POSIZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE AI
SENSI DELL'ART. 60 DEL CCNL DELL'AREA
FUNZIONI LOCALI**

(Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 173 del 30.12.2024)

ART. 1 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. L'art. 60 del CCNL del 16 luglio 2024 dell'Area Funzioni Locali prevede 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 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 del presente comma trovano applicazione a partire dal primo giorno del sesto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL di riferimento, ossia dall'1 gennaio 2025. I criteri posti alla base della graduazione 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;
 - c) situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo, anche connesse all'ubicazione della sede, a carenze di organico o a difficoltà socio-economiche.
3. La graduazione è effettuata direttamente dal Sindaco, soggetto individuato dal legislatore come competente all'individuazione e alla nomina del Segretario.

Una volta effettuata la graduazione, al Segretario verrà corrisposta la retribuzione di posizione sulla base del seguente criterio (le fasce di punteggio a cui corrisponde una determinata retribuzione di posizione all'interno del minimo e massimo sono indicate nella "tabella di ponderazione" seguente):

FASCE DI PUNTEGGIO	
PUNTI ASSEGNATI	EURO
fino a 60	16.806,00
da 61 a 70	19.000,00
da 71 a 80	22.000,00
da 81 a 90	24.000,00
da 91 a 100	26.102,22

Quanto emerge dalla pesatura è un'azione che si esercita senza conoscere le somme a disposizione dell'amministrazione per l'erogazione della retribuzione di posizione, in modo particolare nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017. Il Sindaco, infatti, in sede di pesatura non è condizionato da tale importo.

4. Ai sensi dell'art. 60, comma 5 del CCNL 16/07/2024, l'ente assicura, nel rispetto del limite sul trattamento accessorio, che la retribuzione di posizione del Segretario non sia inferiore a quella più elevata stabilita per il personale con incarico di elevata qualificazione.
5. In caso di Segreteria Convenzionata si procederà come segue:
 - A. La graduazione viene effettuata una sola volta dal Sindaco dell'ente Capofila, che si confronterà con il Sindaco o 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 della convenzione,

ecc.) all'interno della convenzione si procederà ad una nuova graduazione. La convenzione di segreteria, ai fini dell'attribuzione dell'indennità di posizione è da considerarsi sede unica. Nell'accordo di convenzione tra gli enti associati sono stabiliti i criteri di ripartizione dei relativi oneri. In assenza di specifiche disposizioni, il riparto del salario accessorio segue le percentuali stabilite per il riparto del segretario tra gli enti associati, salvo rimborso in favore del comune capofila.

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. 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.
2. La percentuale del 10% del c. 4 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.
3. 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 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

criteri di graduazione	parametri	punteggio attribuibile	punteggio attribuito
Complessità e responsabilità	Responsabilità di proposta e coordinamento dell'attuazione della programmazione strategica dell'Ente.	0 – 10	
	Complessità in tema di coordinamento e di sovrintendenza dei Responsabili delle Strutture organizzative.	0 – 10	
	Responsabilità e incidenza nella formazione degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale (ad esempio Piano del Fabbisogno, tenendo anche conto della loro complessità)	0 – 10	
	Dimensione, consistenza e ricorrenza dell'attività di assistenza giuridico – amministrativa, di studio, sviluppo e soluzione, a favore degli organi di Governo e della struttura	0 – 10	
	Responsabilità e incidenza nella formazione degli atti di programmazione e attuazione (ad esempio PIAO, PEG tenendo anche conto della loro complessità)	0 – 5	
Attribuzione di funzioni aggiuntive	Responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza.	0 – 10	
	Presidente di Commissioni di gara e di concorso.	0 – 10	
	Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.	0 – 10	
	Responsabilità stabile di servizi e/o uffici formalmente istituiti, con responsabilità gestionali di unità lavorativa	0 – 10	
Situazioni di oggettivo disagio del contesto	Sedi di alta montagna, situazioni anche transitorie di calamità naturale o difficoltà socio-economiche.	0 – 5	
	Carenza in organico di talune figure professionali	0 – 5	
	Presenza di elevato contenzioso extragiudiziale e giudiziale (anche pregresso)	0 – 5	
TOTALE PUNTEGGIO			
100			