

COMUNE DI BORNO

Provincia di Brescia



**REGOLAMENTO PER LA PESATURA DELLA
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
E LA DISCIPLINA DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
DEL SEGRETARIO COMUNALE AI SENSI DEGLI ARTT.
60 e 61 C.C.N.L. DELL'AREA FUNZIONI LOCALI 2019-
2021 SOTTOSCRITTO IN DATA 16.07.2024**

1. PREMESSA

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Funzioni Locali 2019/2021 sottoscritto in data 16.07.2024, innovando in materia, disciplina una diversa modalità di determinazione della retribuzione di posizione da riconoscere al Segretario Comunale.

Si passa, infatti, dall'applicazione della cd "maggiorazione" della retribuzione, come definita all'art. 41, comma 4, del C.C.N.L. 16.05.2001 e dagli Accordi di contrattazione decentrata sottoscritti in data 22.12.2003 e 01.01.2009, 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.

Si procederà al contempo altresì a determinare la disciplina della retribuzione di risultato secondo i dettami di cui all'art. 61 del relativo C.C.N.L.

Il presente Regolamento sarà applicabile nell'ambito di una convenzione di segreteria qualora il Comune di Borno, rivesta in essa la qualità di Ente capofila/capoconvenzione.

2. CRITERI E SUB-CRITERI DI GRADUAZIONE PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

L'articolo 60 dell'Ipotesi di C.C.N.L. del 11.12.2023 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 (oltre oneri e IRAP) stabiliti per fasce nel C.C.N.L.

La graduazione del valore economico dell'indennità di posizione di cui al comma 1 viene determinata mediante l'allegata "Scheda A" al presente Regolamento adeguata alla rispettiva fascia economica del Segretario applicabile prevista nel C.C.N.L. ed i criteri posti alla base della graduazione sono i seguenti:

- **Criterio a)** complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del C.C.N.L. 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo a cui è attribuito un punteggio massimo complessivo di 45 punti;

- **Criterio 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 a cui è attribuito un punteggio massimo complessivo di 35 punti;

- **Criterio 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 a cui è attribuito un punteggio massimo complessivo di 25 punti.

Nell'ambito dei predetti criteri sono altresì valorizzati i seguenti sub-criteri riferiti specificatamente alle tre macrocategorie sopra riportate indicati a seguire e che serviranno, nella loro specificazione a comporre il punteggio massimo attribuibile a ciascun criterio:

- **Sub-criteri criteri a):**

- Responsabilità di proposta e coordinamento dell'attuazione della programmazione strategica dell'Ente tra cui 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 degli incaricati di EQ in caso di inadempimento;

- Complessità in tema di coordinamento e di sovrintendenza dei Responsabili delle strutture organizzative dell'Ente;
- Svolgimento del ruolo nell'ambito di una convenzione di segreteria con più Enti;
- Presenza di particolari Uffici o di particolari forme di gestione associata dei servizi (es. in convenzione fra più Enti) di cui il Segretario deve occuparsi della gestione;

- **Sub-criteri criteri b):** (Attribuzione punteggi con tecnica On/off)

- Responsabile dell'anticorruzione e della trasparenza
- Presidente di Commissioni di gara e di concorso ove non sia previsto un compenso specifico per l'incarico
- Presidente Ufficio Procedimenti Disciplinari
- Responsabile transizione digitale
- Datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008
- Stabile esercizio di funzioni gestionali di Aree o Servizi quale Responsabile di Servizio di un Area (non rilevano i casi di interim)
- Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica
- Presidente del Nucleo di valutazione collegiale;

- **Sub-criteri criteri c):**

- Comuni classificati come "montani" secondo i criteri di cui alla Legge n. 991/1952
- Situazioni di marginalità socioeconomiche ed infrastrutturali così definite dell'art. 3, commi 1 e 2, della Legge Regionale n. 25/2007 (vedasi classificazione DGR XII/2152 del 08.04.2024)
- Incrementi stagionali della popolazione di particolare rilevanza.

Ai fini della determinazione di un'oggettiva ponderazione, il calcolo da effettuare una volta assegnato il punteggio in base ai criteri e sub-criteri sopra definiti, viene determinato con la formula indicata a seguire tenendo conto che in caso di punteggio pari o inferiore a 60 spetterà l'indennità minima prevista dal C.C.N.L.:

Valore Economico della R. Di Posizione Spettante al segretario =
((Indennità massima – Indennità minima)/40) x (Punteggio attribuito – 60) + Indennità minima

L'Ente dovrà assicurare altresì che, nel complessivo rispetto dei vincoli di legge pro-tempore vigenti, la retribuzione di posizione del Segretario non sia inferiore a quella stabilita nell'Ente (o negli Enti in convenzione) a quella più elevata, stabilita nell'Ente (o negli Enti in convenzione), per il personale a cui è attribuito incarico di elevata qualificazione (c.d. istituto del galleggiamento).

3. DISCIPLINA DI ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Alla retribuzione di risultato, da corrispondere previa valutazione degli obiettivi di performance assegnati al Segretario secondo il proprio S.M.V.P., è destinato, secondo l'art. 61 del C.C.N.L., nel massimo il 10% del monte salari riferito al Segretario erogato nell'anno a cui è riferita la valutazione e verrà così determinata:

- 7% in caso di Segretario non coinvolto in convenzione di segreteria con altri Enti
- 8 % in caso di Segretario condiviso in convenzione di segreteria in n. 02 Enti

- 10 % in caso di Segretario condiviso in convenzione di segreteria in più di n. 02 Enti.
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) attribuzione di un incarico per la copertura di posizione apicale dell'Ente temporaneamente priva di titolare, formalmente affidato in conformità all'ordinamento di ciascun Ente (+4% del valore massimo attribuibile);
- b) attribuzione delle funzioni di Segretario di una Unione di Comuni (+ 5% del valore massimo attribuibile) – prevedendo che in tali, casi l'Unione dovrà provvedere al trasferimento della quota parte di retribuzione aggiuntiva dovuta impattante sul proprio fondo del salario accessorio dell'Ente;
- c) Enti interessati da situazioni di calamità naturale (+ 3% del valore massimo attribuibile).

In caso di segreteria convenzionata ogni Ente provvederà a far pervenire, all'Ente capofila la valutazione in ordine agli obiettivi raggiunti dal Segretario rispetto a quelli a lui assegnati e la quantificazione finale rispetto al punteggio ottenuto, dovrà essere ponderata rispetto al valore percentuale di compartecipazione delle spese stabilito convenzione.

4. NORME DI APPLICAZIONE E FINALI

Ai sensi dell'art. 15, comma 1, del D.P.R. 04.12.1997, n. 465, l'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura del Segretario in corrispondenza del quale viene stabilito il valore della retribuzione di posizione, è di competenza del Sindaco coadiuvato del Nucleo di valutazione od OIV se distinti dalla figura del Segretario ed è sottoposta all'approvazione con suo decreto.

Al netto di quanto definito all'ultimo periodo del presente articolo, in caso di esistenza di convenzione di segreteria con altri Enti, prima della formale redazione del decreto di definizione della retribuzione di posizione dovrà essere trasmesso agli altri Enti convenzionati, il punteggio attribuito e la correlata determinazione economica per loro visione i quali potranno eventualmente avanzare osservazioni entro 5 giorni dall'inoltro, decorsi i quali si darà per conosciuto e condiviso. Alla ricorrenza della medesima casistica (convenzione di segreteria) i criteri di attribuzione dei punteggi in relazione ai criteri e sub-criteri sono riferiti alla ricorrenza delle casistiche/ruoli/incarichi per cui il Segretario è investito presso il Comune capofila.

Il presente Regolamento, anche se non previsto dal relativo C.C.N.L., dovrà comunque essere oggetto di trasmissione dopo la sua approvazione per rendere edotte le Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali dei suoi contenuti ed ai fini della sua piena conoscenza.

Il presente Regolamento sarà applicabile nell'ambito di una convenzione di segreteria qualora il Comune di Borno, rivesta in essa la qualità di Ente capofila/capoconvenzione.

SCHEDA A
GRADUAZIONE AI FINI DELLA QUANTIFICAZIONE DELLA INDENNITA' DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO

| PESATURA DELL'INDENNITA' DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO | | | | |
|--|---|--|------------------------|----------------------|
| Parametri graduazione art. 60 co. 2 del CCNL dell'Area funzioni locali 2019-2021 sottoscritto in data 16 luglio 2024 | Sub criteri di graduazione | Specifica sulla modalità di determinazione dei punteggi attribuibili | Punteggio attribuibile | Punteggio attribuito |
| Complessità e responsabilità (max punteggi attribuibili = 45) | Responsabilità di proposta e coordinamento dell'attuazione della programmazione strategica dell'Ente tra cui 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 degli incaricati di EQ in caso di inadempimento | Punti 3= scarsa Punti 5= Discreta Punti 8= Piena | 0-8 | |
| | Complessità in tema di coordinamento e di sovrintendenza dei Responsabili delle Strutture organizzative dell'ente. | Punti 3= enti aventi 1 Incaricato di EQ a capo di servizio. Punti 4= enti aventi 2 Incaricati di EQ a capo di servizi. Punti 8= enti aventi 3 o + Incaricati di EQ a capo di servizi | 0-8 | |
| | Svolgimento del ruolo nell'ambito di una convenzione di Segreteria con più enti | Punti in caso per 0 enti in convenzione = 0 Punti Per 2 enti in convenzione = 13 Punti per tre o più enti in convenzione = 26 | 0-26 | |
| | Presenza di particolari uffici o di particolari forme di gestione associata dei servizi (es in convenzione fra più enti) di cui il segretario deve occuparsi della gestione | Punti Presenza di particolari uffici o forme di gestione = 3 Punti Presenza di particolari uffici o forme di gestione = 0 | 0-3 | - |
| Attribuzione di funzioni aggiuntive (max punteggi attribuibili = 35) | Responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza. | Punteggio attribuibile solo in caso di assunzione o possibile assunzione dell'incarico/ruolo (In caso negativo punteggio pari a 0) | 0-5 | |

| | | | | |
|--|--|---|------|---|
| | Presidente di Commissioni di gara e di concorso ove non sia previsto un compenso specifico per l'incarico | Punteggio attribuibile solo in caso di assunzione o possibile assunzione dell'incarico/ruolo (In caso negativo punteggio pari a 0) | 0-4 | - |
| | Presidente ufficio procedimenti Disciplinari | Punteggio attribuibile solo in caso di assunzione o possibile assunzione dell'incarico/ruolo (In caso negativo punteggio pari a 0) | 0-4 | |
| | Responsabile transizione digitale | Punteggio attribuibile solo in caso di assunzione o possibile assunzione dell'incarico/ruolo (In caso negativo punteggio pari a 0) | 0-3 | |
| | Datore di lavoro ai sensi del decreto legislativo 81 del 9 aprile 2008 | Punteggio attribuibile solo in caso di assunzione o possibile assunzione dell'incarico/ruolo (In caso negativo punteggio pari a 0) | 0-4 | - |
| | Stabile esercizio di funzioni gestionali di aree o servizi quale responsabile di servizio di un'area (non rilevano i casi di interim) | Punteggio attribuibile solo in caso di assunzione o possibile assunzione dell'incarico/ruolo (In caso negativo punteggio pari a 0) | 0-6 | |
| | Presidente della delegazione trattante di parte pubblica. | Punteggio attribuibile solo in caso di assunzione o possibile assunzione dell'incarico/ruolo (In caso negativo punteggio pari a 0) | 0-6 | |
| | Presidente del Nucleo di Valutazione collegiale. | Punteggio attribuibile solo in caso di assunzione o possibile assunzione dell'incarico/ruolo (In caso negativo punteggio pari a 0) | 0-3 | - |
| Situazioni di oggettivo disagio del contesto (max punteggi attribuibili = 25) | Comuni classificati come Montani secondo i criteri di cui alla Legge 991/1952 | Punti per Comune classificato totalmente montano = 8 Punti per Comune classificato parzialmente montano = 4 Punti per Comune classificato NON montano = 0 | 0-8 | |
| | Situazioni di marginalità socioeconomica ed infrastrutturali così definite dell'art. 3, commi 1-2, della l.r. Lombardia n° 25/2007 (vedi classificazione DGR XII / 2152 Seduta del 08/04/2024) | Punti per Comune con svantaggio basso = 1 Punti per Comune con svantaggio medio = 3 Punti per Comune con svantaggio elevato = 7 | 0-7 | |
| | Incrementi stagionali della popolazione di particolare rilevanza. | Punti per incremento della popolazione gravitante rispetto a quella residente in una delle stagioni estiva/invernale superiore al 100% = 10 Punti per incremento della popolazione gravitante rispetto a quella residente in una delle stagioni estiva/invernale superiore al 50% = 6 Punti per incremento della popolazione gravitante rispetto a quella residente in una delle stagioni estiva/invernale inferiore al 50% = 0 | 0-10 | |
| Totale Punteggio attribuito | | | | |
| Indennità di posizione corrispondente | | | | € |

Valore Economico = ((Indennità massima – Indennità minima)/40) x (Punteggio attribuito – 60) + Indennità minima