



COMUNE DI SANT'ALESSIO SICULO

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

DETERMINAZIONE SINDACALE N. 22 DEL 27-12-2024

OGGETTO: ART. 60 CCNL 16/07/2024 SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE. E CONSEGUENTE DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE SPETTANTE.

IL SINDACO

Premesso che in data 16 luglio 2024 è stato definitivamente sottoscritto il C.C.N.L. relativo al personale dirigente del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021;

Rilevato che

- ai sensi dell'art. 2, c. 2, CCNL 16.7.2024: "2. *Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana*";
- ai sensi dell'art. 2, c. 3, CCNL 16.7.2024: "3. *Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2*";

Visto l'art. 57 che definisce i nuovi valori della retribuzione tabellare dei segretari comunali e provinciali, e gli incrementi spettanti dal 1.1.2019, comprensivi anche dell'indennità di vacanza contrattuale, da corrispondere per 13 mensilità

Visto l'art. 58 del citato CCNL 16.07.2024 che ridetermina, con decorrenza 1.1.2021, i valori complessivi annui lordi della retribuzione di posizione dei segretari, in relazione all'incarico ricoperto;

Visto il successivo art. 60 che, fermi restando i livelli minimi, individua i valori massimi fino ai quali è possibile riconoscere la retribuzione di posizione in relazione alla fascia di appartenenza del Segretario e agli incarichi ricoperti, nello specifico per la fascia C, incarichi in enti fino a 3.000 abitanti, da 8.140,00 a 10.928,87;

Precisato che ai sensi del comma 2 del citato art. 60 CCNL, la determinazione del valore della retribuzione di posizione in oggetto deve essere effettuata sulla base di specifici criteri di graduazione;

che si rende necessario definire criteri per la pesatura in conformità alla nuova disciplina contrattuale e procedere all'applicazione del nuovo sistema approvando la relativa scheda entro il 31 dicembre 2024;

che, come prescritto dall'art. 34, lett. a), CCNL 16.07.2024, negli enti dove non è presente la dirigenza, non è previsto il confronto con le organizzazioni sindacali e l'approvazione del Sistema di graduazione della retribuzione di posizione del segretario compete al Sindaco ai sensi dell'art. 15, comma 1, del D.P.R. 4 dicembre 1997, n. 465 recante il "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";

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

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

- a) complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101, 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 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.

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";

DATO ATTO che dal 03.07.2023 presta servizio presso questa Sede, in qualità di titolare, il Segretario Comunale dott.ssa Rosaria Miano, nominata con determinazione sindacale n. 16 del 29.06.2023;

RICHIAMATI:

- il provvedimento Sindacale n. 21 del 25/07/2023 con il quale il Segretario Comunale è stata nominata responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di questo Comune;
- la delibera di G.M. n. 169 del 02/12/2022 con il quale viene costituita la Delegazione Trattante di parte pubblica e il Segretario Comunale come Presidente;
- la determinazione sindacale n. 29 del 20.10.2022 con la quale è stato costituito l'Ufficio per i procedimenti disciplinari in composizione monocratica, composto dal Segretario Comunale pro tempore;

- la deliberazione della Giunta Municipale n. 132 del 12.10.2023 con la quale il segretario comunale è stato individuato Gestore delle segnalazioni sospette di riciclaggio;

Sentito il Segretario Comunale;

Visto l'allegato schema recante "*sistema di graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Comunale ai sensi dell'art. 60 CCNL 16/07/2024*", che del presente atto forma parte integrante e sostanziale;

RILEVATO che, in applicazione dei suddetti criteri, tenuto conto delle funzioni effettivamente svolte dal segretario comunale e della complessità organizzativa dell'Ente, ricorrono le condizioni richieste per la determinazione della retribuzione di posizione del Segretario generale, in misura pari a € 10.928,87, come da Allegato B) recante la schedà di graduazione della posizione del Segretario, che del presente atto forma parte integrante e sostanziale;

Richiamato l'art. 60, comma 5, CCNL Funzioni Locali 2019 – 2021, sottoscritto il 16.07.2024 a norma del quale "*Gli enti assicurano, altresì, che nel complessivo rispetto dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017 la retribuzione di posizione non sia inferiore a quella stabilita nell'Ente per l'incarico dirigenziale più elevato in essere o, in assenza di dirigenti, a quella più elevata, stabilita nell'Ente, per il personale con incarico di elevata qualificazione*";

Rilevato che l'Aran, con orientamenti consolidati, ha affermato che "*il confronto tra la retribuzione di posizione del Segretario è quella della posizione dirigenziale o, negli enti privi di dirigenza, della posizione organizzativa più elevata prevista dall'ordinamento dell'ente, deve essere effettuata sulla base dell'effettivo valore stabilito per tali posizioni e corrisposto al Dirigente o al funzionario titolari delle medesime*" (da ultimo AFL 79).

Che la disposizione di cui al comma 5, art. 60, sopra citato ha carattere vincolante per la singola amministrazione, fermo restando il rispetto del limite di cui all'art. 23, c. 2, D.lgs. n. 75/2017;

Ravvisata la necessità di dare attuazione agli istituti a contenuto economico aventi carattere vincolante e automatico del CCNL del 16/07/2024 – relativo al personale dell'Area delle funzioni locali (Dirigenti e Segretario Comunale);

dato atto che la posizione apicale più elevata è quella in atto attribuita al responsabile dell'Area tecnico – manutentiva, pari a € 12.960,00 annui;

Dato atto che

Il comune di Sant'Alessio Siculo con deliberazione n. 28 del 27.09.2016 ha approvato il ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'art. 243-bis del d. lgs. N. 267 del 2000 (TUOEL);

Con successiva deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 del 10.01.2017 l'Ente ha approvato il piano di riequilibrio finanziario pluriennale ai sensi dell'Art. 243 bis, comma 5, del TUOEL, della durata di dieci anni: dal 2016 al 2025, senza richiedere l'accesso ai fondi di rotazione di cui all'art. 243-ter del TUOEL;

A seguito di specifiche richieste istruttorie del Ministero dell'Interno, l'Ente con deliberazione consiliare n. 20 del 27.05.2019 ha approvato un nuovo piano di riequilibrio attualizzato;

In data 11 aprile 2024 il competente Collegio della Sezione di Controllo della Corte dei Conti per la Regione Siciliana ha deliberato l'approvazione del piano di riequilibrio finanziario pluriennale nei termini e con le integrazioni proposte dal Magistrato relatore;

con delibera di Consiglio Comunale n. 18 del 02.09.2024, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2024-2026;

con delibera di Consiglio Comunale n. 19 del 02.09.2024, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2024-2026;

Visti:

il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i. (TUOEL);

il decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 e s.mn.i.;

il D.P.R. 4 dicembre 1997, n. 465

visto l'O.A. EE. LL. vigente nella Regione Siciliana;

lo Statuto Comunale;

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 determinazione per formarne parte integrante e sostanziale (Allegato A);
2. Di prendere atto della scheda di graduazione della posizione del Segretario Comunale (allegato B);
3. Di dare atto che, in virtù dell'applicazione dell'istituto a contenuto economico avente carattere vincolante ed automatico di cui all'art. 60, comma 5, del CCNL Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16/07/2024 la retribuzione di posizione del Segretario Comunale va allineata a quella più elevata stabilita per il personale incaricato di elevate Qualificazioni, pari a € 12.960,00 annui, fermo restando il rispetto del limite di cui all'art. 23, c. 2, D.lgs. n. 75/2017.
4. Di dare atto che la conseguente spesa trova copertura negli stanziamenti relativi alle spese di personale del bilancio comunale.



IL SINDACO
Dott. Domenico Aliberti

CRITERI DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE AI SENSI DEL COMMA 2 DELL'ART. 60 DEL CCN. 16.7.2024

Premessa

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area funzioni locali 2019-2021 sottoscritto in data 16 luglio 2024 introduce una nuova modalità di determinazione della retribuzione di posizione da riconoscere al segretario comunale/generale.

Il sistema 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, a una nuova modalità volta, 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.

Criteria 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 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 (non prevista nei comuni con meno di 100.000 abitanti) né della facoltà di attribuire le relative funzioni al segretario. Ricorrendo tale fattispecie, le funzioni di sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e di coordinamento delle loro attività - tra i quali la sovrintendenza 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 della Conferenza dei Capi-Gruppo;

- 2) l'incarico di componente o presidente dell'OIV (Organismo indipendente di valutazione) o dell'organismo analogo presente nell'ente;
 - 3) l'incarico di Presidente o componente dell'ufficio procedimenti disciplinari;
 - 4) lo stabile esercizio di funzioni gestionali di aree o servizi (non rilevano i casi di interim);
 - 5) la nomina quale Datore di lavoro ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81;
 - 6) l'espressione di pareri di legittimità o conformità su deliberazioni e/o determinazioni e/o altri atti previsti dall'ordinamento interno dell'ente;
 - 7) l'esercizio di funzioni o responsabilità in ambito PNRR;
 - 8) l'incarico di Presidente o componente di commissioni di concorso o di gara (qualora non si applichino nell'ente compensi specifici);
 - 9) l'incarico di Presidente o componente della delegazione trattante per la contrattazione decentrata relativa al personale con qualifica dirigenziale e a quello del comparto;
 - 10) l'incarico di Titolare del potere sostitutivo in caso di inerzia, art. 2 comma 9bis – 9ter, L. 241/1990;
 - 11) la titolarità del potere di avocazione;
 - 12) l'incarico di Responsabile della transizione digitale;
 - 13) 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 interpellanti, 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.

PRINCIPI GENERALI.

1. *Salvaguardia delle posizioni economiche in godimento*

Il primo principio applicativo discende direttamente dalla premessa e si esplicita nella salvaguardia delle posizioni economiche già in essere. La nuova disciplina, che è evolutiva della precedente, non può tradursi in un peggioramento della effettiva determinazione del trattamento economico rispetto a quello risultante dalla applicazione del precedente; pertanto, la definizione ed applicazione dei criteri di cui all'art. 60, comma 2 del CCNL non può comportare una diminuzione del valore retributivo della retribuzione di posizione rispetto a quella in godimento. In altri termini, la predetta applicazione deve garantire un valore risultante *quanto meno* non inferiore a quello di partenza.

2. *Autonoma valenza dei tre macro-criteri di graduazione*

Il secondo principio applicativo è che, 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) del comma 2 dell'art. 60 del CCNL deve essere oggetto di una autonoma graduazione, a sua volta singolarmente in grado di poter determinare, in relazione alla sua concreta pesatura, il riconoscimento del valore massimo della *forchetta* della retribuzione di posizione. I tre macro-criteri, prima indicati, identificano le tre fondamentali tipologie di condizioni che legittimano la graduazione della retribuzione di posizione, nello specifico:

- la valorizzazione economica del più ampio ruolo di direzione complessiva contemplato dal CCNL del 2020, ricondotte alla lett. a);
- la valorizzazione economica per l'attribuzione di funzioni aggiuntive rispetto a quelle strettamente proprie ed obbligatorie;
- la valorizzazione economica per la sussistenza di condizioni disagiate della sede.

3. *Apicalità, all'interno dei valori consentiti, della retribuzione di posizione*

Il terzo principio è che, finché si resta all'interno dei limiti consentiti dalle singole forchette per ciascuna classe di ente, la concreta applicazione dei criteri di graduazione deve essere tale da condurre *fisiologicamente* a determinare il valore di retribuzione di posizione in modo che esso risulti il più elevato nell'ente, cd. Galleggiamento, che opera anche in totale assenza di qualunque condizione legittimante la graduazione - e cioè in assenza sia delle funzioni di sovrintendenza che di funzioni aggiuntive o di situazioni di disagio della sede - ed opera anche per valori superiori a quelli indicati dalle forchette. In altri termini, in ogni caso, anche in assenza di condizioni di graduazione e anche in deroga ai valori delle forchette, l'Ente è tenuto ad assicurare che la retribuzione di posizione non sia inferiore a quella più elevata, stabilita nell'Ente stesso, per il personale con incarico di elevata qualificazione. In presenza delle condizioni di graduazione, fin tanto che si rimane all'interno della forchetta, la retribuzione di posizione del segretario sarà pesata in modo che essa sia superiore a quella dei titolari di incarichi di elevata qualificazione.

Criteridi graduazione e sistema di pesatura

Criterio generale CCNL	Presupposti	Elementi di valutazione e Fattori di pesatura
<p>a) complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo;</p>	<p>L'applicazione dell'art. 101 del CCNL 17.12.2020, ovvero l'assenza nell'ente di un direttore generale nominato ai sensi dell'art. 108 del T.U.O.E.L., laddove pertanto l'assunzione delle funzioni di segretario comporta compiti di sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e di coordinamento delle loro attività, tra i quali la sovrintendenza 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.</p>	<p>Max punti 100</p> <p>a.1) 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 apicali, dell'ente, tale criterio può essere ricavato automaticamente dalle risultanze delle predette pesature.</p> <p>a.2) Criterio di responsabilità su 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 segue:</p> <p>Il punteggio del criterio a) viene determinato prendendo come base la media dei punteggi attribuiti alle posizioni di EQ presenti nell'ente (max punti 20), aumentato in presenza delle seguenti funzioni:</p> <p>funzioni di cui all'art. 101 CCNL 17.12.2020 e art. 108 TUOEL non espressamente assegnate: 50 funzioni di cui all'art. 101 CCNL 17.12.2020 e art. 108 TUOEL risultano espressamente assegnate e disciplinate (in mancanza della figura del Direttore generale): 70 funzioni di avocazione nei casi e nelle modalità previste dalla vigente normativa: punti 10</p>
<p>b) attribuzione di funzioni</p>	<p>Fattispecie tipiche</p>	

<p>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;</p>	<p>(elencazione esemplificativa e non esaustiva).</p> <ul style="list-style-type: none"> - RPCT - Segretario di unione di comuni - 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 interno dell'ente su deliberazioni e/o determinazioni e/o altri atti - Funzioni o responsabilità in ambito PNRR - Presidente o componente NdV - Presidente o componente commissioni di concorso (qualora non si applichino nell'ente compensi specifici) - Presidente delegazione trattante CCI dipendenti - Presidente o componente ufficio procedimenti disciplinari - Responsabile dell'esercizio del potere sostitutivo - Responsabile transizione digitale - Funzioni vicarie di dirigenti e/o elevate qualificazioni per ferie o assenze brevi - Incarico di gestore in materia di antiriciclaggio - DPO 	<p>Max punti 100</p> <p>Punti 5 per ogni funzione attribuita come componente di commissione</p> <p>Punti 10 per ogni funzione attribuita come Presidente o come componente in composizione monocratica</p>
<p>c) situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo, anche connesse all'ubicazione della</p>	<p>Il presupposto è il disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo. L'ubicazione, le carenze di organico o le difficoltà</p>	<p>Max punti 100</p> <p>Punti 15 per ogni fattore di disagio</p>

<p>sede, a carenze di organico o a difficoltà socioeconomiche.</p>	<p>socioeconomiche costituiscono una mera elencazione, esemplificativa e non esaustiva, dei fattori di causa di tale disagio.</p> <p>Altri fattori possono essere, a titolo esemplificativo:</p> <ul style="list-style-type: none">- Sede convenzionata con 5 o (in deroga) più di 5 enti- Pubblicazione andata deserta per n. 2 volte- Assenza di responsabili con assegnazione di funzioni gestionali ai componenti della Giunta- numero complessivo di dipendenti pari o inferiore a 3- posizioni vacanti previste nella dotazione organica in misura significativa (comunque superiore al 30%)- Situazione di dissesto, deficitarietà strutturale o di ricorso a un piano di riequilibrio- Scioglimento del consiglio comunale per infiltrazioni mafiose o gravi irregolarità almeno una volta negli ultimi 5 anni ovvero due volte negli ultimi 15- Vacanza della sede per più di 2 anni- Assenza di responsabile in due aree ovvero di un'area che richiede competenze specialistiche infungibili- Comuni interessati da calamità naturali negli ultimi cinque anni- Scioglimento consiglio comunale in via ordinaria	
--	---	--

<p>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;</p>	<p>(elencazione esemplificativa e non esaustiva).</p> <ul style="list-style-type: none"> - RPCT - Segretario di unione di comuni - 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 interno dell'ente su deliberazioni e/o determinazioni e/o altri atti - Funzioni o responsabilità in ambito PNRR - Presidente o componente NdV - Presidente o componente commissioni di concorso (qualora non si applichino nell'ente compensi specifici) - Presidente delegazione trattante CCI dipendenti - Presidente o componente ufficio procedimenti disciplinari - Responsabile dell'esercizio del potere sostitutivo - Responsabile transizione digitale - Funzioni vicarie di dirigenti e/o elevate qualificazioni per ferie o assenze brevi - Incarico di gestore in materia di antiriciclaggio - DPO 	<p>Max punti 100</p> <p>Punti 5 per ogni funzione attribuita come componente di commissione</p> <p>Punti 10 per ogni funzione attribuita come Presidente o come componente in composizione monocratica</p>
<p>c) situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo, anche connesse all'ubicazione della</p>	<p>Il presupposto è il disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo. L'ubicazione, le carenze di organico o le difficoltà</p>	<p>Max punti 100</p> <p>Punti 15 per ogni fattore di disagio</p>

Quantificazione retribuzione di posizione

PUNTEGGIO	RETRIBUZIONE POSIZIONE
ASSENZA DI GRADUAZIONE	RETRIBUZIONE MINIMA (enti fino a 3000 abitanti) : € 8.140,00
FINO A 70 PUNTI	RETRIBUZIONE MINIMA + 70% DELLA DIFFERENZA FRA VALORE MINIMO E VALORE MASSIMO
DA 71 A 85 PUNTI	RETRIBUZIONE MINIMA + 85% DELLA DIFFERENZA FRA VALORE MINIMO E VALORE MASSIMO
DA 86 A 100 PUNTI	RETRIBUZIONE MASSIMA (enti fino a 3000 abitanti) : € 10.928,87

Ai sensi dell'art. 60, comma 5, la retribuzione di posizione del Segretario Comunale va comunque allineata a quella più elevata stabilita per il personale incaricato di elevate Qualificazioni ,fermo restando il rispetto del limite di cui all'art. 23, c. 2, D.lgs. n. 75/2017.

Scheda determinazione retribuzione posizione spettante al Segretario Comunale Dott.ssa Rosaria Miano

CRITERI	Fattori di pesatura	punteggio
a) complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo;	funzioni di cui all'art. 101 CCNL 17.12.2020 e art. 108 TUOEL non espressamente assegnate: 70	50 + 18,5 media dei punteggi attribuiti alle posizioni di EQ presenti nell'ente (max punti 20), riferimento delibera G.M. n. 76/2019
attribuzione di funzioni aggiuntive	<ul style="list-style-type: none"> - RPCT - Presidente delegazione trattante CCI dipendenti - Presidente ufficio procedimenti disciplinari - Incarico di gestore in materia di antiriciclaggio 	Punti 40
c) situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo,	- ricorso a un piano di riequilibrio finanziario	Punti 15
totale		123,5

PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Il Responsabile del servizio finanziario

VISTO L'art.53 della legge 142/90, recepito con l'art.1, lett "i" della L.R.48/91;

VISTO l'art.12 della L.R. 23/12/2000 n.30;

Ai sensi e per gli effetti delle disposizioni legislative sopra menzionate;

Per quanto concerne la sola regolarità tecnica sulla determina

ESPRIME PARERE _____

FAVOREVOLE

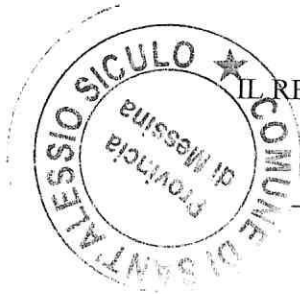
Li 31/12/2024

ATTESTA

la copertura finanziaria della complessiva spesa di EURO _____
sui seguenti codici e numeri:

Codice <u>01.02-1.01.01.01.002</u>	Codice _____
Competenza _____	Competenza _____
Residui _____	Residui _____
Intervento <u>RAP. 40</u>	Intervento _____ - _____

Li 31/12/2024



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Dott. Domenico Aliberti

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Domenico Aliberti", written over the printed name.