

Definizione del sistema di graduazione della retribuzione di posizione oggetto di Confronto, come previsto dall'art. 34, lett. a) del CCNL DEL 16.07.2024 – Area Funzioni Locali – Segretari Comunali e Provinciali.

Il giorno 16 dicembre 2024 alle ore 16.30 ha avuto luogo l'incontro tra:

- **IL COMUNE DI ASSISI** rappresentato dal Vice Segretario Dott.ssa Patrizia Laloni
- **ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI** rappresentati da:
 - FPL C.G.I.L. - Alunni Cristiano
 - FP C.I.S.L. - Speranzini Massimiliano
 - FPL U.I.L. - Russo Andrea

Al termine della riunione le parti hanno condiviso e concordato quanto segue :

U.I.L.

CISL FP
M. Speranzini

Patrizia Laloni

FP C.I.S.L.

**INCONTRO TRA AMMINISTRAZIONE COMUNALE - E ORGANIZZAZIONI SINDACALI
TERRITORIALI - DELEGAZIONE TRATTANTE - SEGRETARI COMUNALI E ROVINCIALI
- DEL 6/12/2024.**

AMMINISTRAZIONE COMUNALE

Dott.ssa Laloni Patrizia - Vice Segretario



ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI

FPL U.I.L. - Russo Andrea
FPL C.G.I.L. - Alunni Cristiano
FP C.I.S.L. - Speranzini Massimiliano



Della riunione viene redatto il seguente **VERBALE**

L'anno 2024, addì 16 del mese di dicembre alle ore 16:30 presso il Comune di Assisi -Sede di Santa Maria degli Angeli- si è riunita la Delegazione Trattante Area funzioni locali – Sezione Segretari comunali e provinciali , del Comune di Assisi nella persona del Vice Segretario Patrizia Laloni, la quale agisce, quale apicale , ai fini dell'applicazione dei principi normativi in materia di conflitto di interesse contenuti nel D.lgs. 267/2000 e nei sistemi organizzativi dell'Ente, assistita dalla Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane e Organizzazione Dott.ssa Claudia Masciotti e organizzazioni sindacali territoriali nelle persone sopra riportate per la trattazione del seguente

O.d.g.:

Definizione del sistema di graduazione della retribuzione di posizione oggetto di Confronto, come previsto dall'art. 34, lett. a) del CCNL 16.07.2024.

Le parti

preliminarmente danno atto che:

- Il CCNL dell'area delle Funzioni Locali dei segretari comunali triennio 2019-2021 è stato sottoscritto dall'ARAN e dalle rappresentanze sindacali il 16 luglio 2024;
- Il Comune di Assisi ha provveduto, nei termini indicati dall'anzidetto contratto, a corrispondere gli arretrati contrattuali dovuti e ad adeguare la retribuzione di posizione e di risultato del Segretario Generale;
- In base alle previsioni del citato CCNL del 16/07/2024, art 60, comma 7 entro il 31 dicembre p.v., occorre provvedere a definire un sistema di graduazione della retribuzione di posizione del Segretario (come stabilito anche da Aran, AFL78). Negli enti nei quali è presente la Dirigenza i criteri per la definizione del sistema di graduazione della retribuzione di posizione sono oggetto di Confronto, come previsto dall'art. 34, lett. a) del CCNL 16.07.2024. A termini del comma 7 dell'art. 60 del CCNL del 16.07.2024 che prevede che gli enti adeguano i propri ordinamenti alla presente disciplina, si ritiene che l'adozione di questa metodologia compete alla Giunta.

Dal confronto delle parti è emerso che il seguente sistema di graduazione retribuzione di posizione del Segretario è coerente con le previsioni del citato articolo 60 del CCNL del 16/7/2024- triennio 2021-2023- sezione segretari comunali ed è tale da poter essere sottoposto all'approvazione della Giunta Comunale.

Graduazione della retribuzione di posizione del Segretario

1. CRITERI

La necessità della graduazione della retribuzione di posizione discende direttamente dalla disciplina dell'art. 60 del CCNL del 16.07.2024 ed ha la finalità di determinarne la misura, entro i valori minimi e massimi previsti dal contratto medesimo, in relazione ai seguenti macro-criteri:

- a) complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101¹ 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.

I criteri per la graduazione, pertanto, devono essere funzionali a calibrare, quanto più oggettivamente, la posizione del Segretario nell'Ente interessato. Ciò, si traduce in una verifica in concreto, della sussistenza delle condizioni previste dal CCNL.

Quindi, rispetto ai succitati macro-criteri, sono individuate le condizioni che possono caratterizzare la rilevanza e la complessità delle funzioni e degli incarichi del Segretario – al fine della determinazione della relativa retribuzione di posizione – delle quali deve verificarsi, nel caso concreto, la sussistenza o meno, come da scheda allegata.

Si precisa, comunque, che il grado di complessità che caratterizza le funzioni è già insito nella disciplina contrattuale (che, ovviamente, stabilisce distinti valori minimi e massimi della retribuzione di posizione del Segretario, in relazione alla fascia, anche demografica, di appartenenza). Ad ogni buon conto, la presente metodologia stabilisce, a tal fine, che solo la coesistenza di un certo numero di condizioni possa comportare un incremento della retribuzione di posizione rispetto a quella base, con la previsione di fasce intermedie tra i valori minimo e massimo, il cui gradiente di incremento privilegia il maggior numero di condizioni coesistenti (come dettagliato nella tabella di raccordo contemplata dalla suddetta, allegata

¹ L'art. 101 del CCNL del 17.12.2020 prevede:

1. Nei comuni fino a 100.000 abitanti ovvero nei Comuni, Province e Città Metropolitane ove non sia stato nominato il direttore generale ai sensi dell'art.108 del d. Lgs. n. 267/2000, l'assunzione delle funzioni di segretario comunale 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.

2. L'incarico di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza del Segretario Comunale e Provinciale, è compatibile con la presidenza dei nuclei o altri analoghi organismi di valutazione e delle commissioni di concorso, nonché con altra funzione dirigenziale affidatagli, fatti salvi i casi di conflitti di interesse previsti dalle disposizioni vigenti.



scheda di graduazione).

Nel caso di convenzioni di segreteria, le parti concordano che il presente sistema di graduazione sia trasmesso al Comune convenzionato.

2. PROCEDURA

La graduazione, con la rilevazione della sussistenza o meno delle condizioni indicate nella scheda allegata, è effettuata dal Sindaco, che acquisisce agli atti tutti gli elementi e le informazioni necessari e adotta, conseguentemente, un apposito Decreto con il quale determina la misura definitiva della retribuzione di posizione del Segretario titolare della sede.

La variazione delle condizioni (ovverossia, l'incremento di quelle sussistenti o il venir meno di talune di esse) determina, di volta in volta, una ricognizione della graduazione, con gli eventuali, conseguenti effetti sul valore della retribuzione di posizione del Segretario, secondo la tabella di raccordo prevista dalla scheda di graduazione.

Il processo di graduazione è confermato espressamente, o riedito ex novo, nel caso dell'avvicendamento nella titolarità della Segreteria, al variare, come sopra detto, delle condizioni effettive.

Resta fermo, in ogni caso, come espressamente previsto dall'art. 60 del CCNL del 16.07.2024, il rispetto complessivo dei limiti finanziari previsti dall'articolo 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017.

Allegato 1 : scheda di graduazione della retribuzione di posizione del Segretario



Allegato 1: Scheda di graduazione della retribuzione di posizione del Segretario

CRITERI DI GRADUAZIONE ART. 60 CCNL 16.07.2024

CONDIZIONI

SI = 1
NO = 0

A - Complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo

A	1	Effettivo esercizio dell'attività di sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti/responsabili e di coordinamento delle loro attività (specificare, in concreto, modalità e contenuti)	
	2	Responsabilità della proposta di PIAO, anche con riferimento a specifiche sezioni dello stesso o anche del solo Piano della performance, laddove non ricondotto al PIAO negli enti con non più di 50 dipendenti (Indicare quale. Non è valutabile la responsabilità di proposta relativa alla sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", condizione già ricompresa al punto 5)	
	3	Rilevanza strategia del contributo nell'ambito dell'organizzazione rispetto alla macrostruttura e/o nella gestione dei servizi di supporto alle linee di indirizzo dell'Amministrazione.	
	4	Esercizio del potere di avocazione degli atti dei dirigenti in caso di inadempimento (titolare del potere sostitutivo ex art. 2, c. 9-bis e ss., L. 241/1990)	



B - Attribuzione di funzioni aggiuntive rispetto a quelle previste dalla legge incidenti sulle responsabilità interne ed esterne

B	5	Incarico di RPCT	
	6	Incarico di presidente/componente della delegazione trattante pubblica	
	7	Incarico di presidente/componente commissioni di concorso e selezione	
	8	Incarico di presidente/componente nucleo di valutazione o organismo analogo	
	9	Incarico di presidente/componente UPDD	
	10	Incarico di responsabilità di struttura organizzativa (No interim, nel cui caso trova applicazione l'art. 61 del CCNL del 16.07.2024, per gli enti privi di dirigenza o l'art. 64 del contratto medesimo, per gli enti con la dirigenza)	
	11	Altri incarichi (indicare quali)	

C - Situazioni del contesto ambientale, geografico ed organizzativo

C	12	Presenza di particolari uffici di rilevanza istituzionale e di particolari forme di gestione dei servizi pubblici, anche a mezzo di società partecipate che comportano specifiche attenzioni, interazioni e supporto all'Ente e particolari situazioni di contesto territoriale comportanti incrementi stagionali della popolazione di particolare rilevanza.	
---	----	---	--

TOTALE PUNTI		0
--------------	--	---

TABELLA DI RACCORDO PER DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

fino a 2 punti	Retribuzione di Posizione base
da 3 a 4 punti	30% (RP max - RP base)
da 5 a 6 punti	60% (RP max - RP base)
da 7 a 8 punti	90% (RP max - RP base)
da 9 a 12 punti	Retribuzione di Posizione max

ko m A fee