

COMUNE DI CANEGRATE PROVINCIA DI MILANO CODICE 10934	NUMERO 252	DATA 30-12-2024
OGGETTO: APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE		

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

L'ANNO **DUEMILAVENTIQUATTRO** ADDI **TRENTA** DEL MESE DI **DICEMBRE** ALLE ORE **17:30** NELLA SALA DELLE ADUNANZE, PREVIA L'OSSERVANZA DI TUTTE LE FORMALITA' PRESCRITTE DALLA VIGENTE NORMATIVA, VENNERO OGGI CONVOCATI A SEDUTA I COMPONENTI LA GIUNTA COMUNALE.

ALL'APPELLO RISULTANO:

COMPONENTE	P.	A.G.	A.I.	COMPONENTE	P.	A.G.	A.I.
MODICA MATTEO	X			ZAMBON EDOARDO	X		
SPIRITO DAVIDE	X			TOMIO MAURIZIO MARIA	X		
LURAGO SARA		X		MERAVIGLIA FRANCA	X		

TOTALE PRESENTI 5

TOTALE ASSENTI 1

ASSISTE IL SEGRETARIO GENERALE DOTT.SSA TERESA LA SCALA

ESSENDO LEGALE IL NUMERO DEGLI INTERVENUTI, IL SINDACO MATTEO MODICA ASSUME LA PRESIDENZA E DICHIARA APERTA LA SEDUTA, PER LA TRATTAZIONE DELL'OGGETTO SOPRA INDICATO.



DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 252 DEL 30/12/2024

Oggetto: Approvazione del sistema di graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Comunale.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

- che l'art. 60, c. 1, CCNL Dirigenti e Segretari Comunali 16 luglio 2024 dispone 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 riportati nella relativa tabella;
- che il successivo comma 2 del medesimo art. 60 precisa che la determinazione del valore della retribuzione di posizione in oggetto è effettuata sulla base di specifici criteri di graduazione;

Ritenuta la necessità di dotarsi di una regolamentazione al riguardo per ottemperare al dettato contrattuale, dovendosi considerare che, ai sensi dell'art. 60 comma 7 che impone il completamento della disciplina entro il 31/12/2024, le previgenti norme si intendono disapplicate dal 1 gennaio 2025;

Considerato che il Comune di Canegrate e il Comune di Busto Garolfo, giuste deliberazioni dei rispettivi Consigli Comunali, si sono convenzionati per la condivisione dell'Ufficio di Segretario Generale, dando vita a una Segreteria convenzionata di classe II a decorrere dal 1 gennaio 2025;

Preso atto, dunque, della necessità di procedere all'approvazione di un sistema di pesatura adeguato per attribuire al Segretario Comunale l'importo della retribuzione di posizione coerente con le funzioni svolte per i Comuni convenzionati;

Tenuto conto che i criteri di graduazione della retribuzione di posizione, come elencati nel CCNL, sono i seguenti:

1. complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101, CCNL 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo;
2. 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;



3. 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.

Appurato che l'art. 34, lett. a), CCNL 16.07.2024 prescrive, con riferimento ai soli Enti nei quali è presente la dirigenza, che i criteri per la definizione del sistema di graduazione della retribuzione di posizione siano oggetto di confronto sindacale e dato atto che i Comuni di Canegrate e Busto Garolfo sono privi di figure dirigenziali, giacchè il confronto è svolto con il Sindaco di Canegrate capo convenzione, sentito il Sindaco del Comune di Busto Garolfo e su proposta non vincolante del Nucleo di Valutazione del Comune di Canegrate.

Visti:

- il TUEL;
- il D.Lgs. n. 118/2011;
- lo Statuto Comunale;
- il CCNL 16 luglio 2024;

Acquisiti i pareri di cui all'art. 49 e 147/bis, 1° comma del D. Lgs n. 18.08.2000, n. 267, riportati in allegato;

CON VOTI unanimi e favorevoli, espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

1. Di approvare, per le motivazioni espresse in premessa, i criteri per la graduazione della retribuzione di posizione da attribuire al Segretario Generale, il cui testo è allegato alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale.

Successivamente, constatata l'urgenza di dare immediata attuazione a quanto in questa sede deliberato, con separata e unanime votazione,

DELIBERA

Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ex art. 134, comma 4, TUEL.

Allegati:

- Sistema di graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Comunale art. 60 CCNL 2024;
- Scheda pesatura Segretario Comunale





COMUNE DI CANEGRATE

Città Metropolitana di Milano

Parere preventivo art. 49 e art. 147 bis comma 1 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267

Allegato alla deliberazione n. 252 assunta in data 30 DIC. 2024



GIUNTA COMUNALE



CONSIGLIO COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE

In relazione al presente atto si esprime parere favorevole di regolarità tecnica.



IL SEGRETARIO GENERALE
(D.ssa Teresa La Scala)



Sistema di graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Comunale

art. 60 CCNL 2024

Premesse

Il Sistema di graduazione (di seguito anche denominato "sistema di pesatura") di una componente della struttura di retribuzione dei Segretari Comunali, denominata retribuzione di posizione, risponde - nella relativa disposizione del CCNL 16.07.2024 - all'esigenza di adeguare tale voce retributiva alle diverse funzioni affidate ai Segretari Comunali.

Il nuovo sistema richiede di determinare un valore attraverso la misura di indicatori che siano espressione dei tre "criteri di graduazione" previsti dal CCNL, ed esattamente:

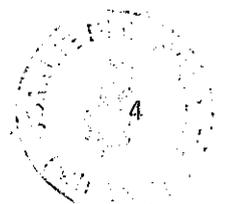
1. attribuzione di funzioni aggiuntive rispetto a quelle previste dalla legge incidenti sulle responsabilità interne ed esterne, ivi comprese quelle implicanti la partecipazione a organismi o commissioni, nonché l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
2. situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico e organizzativo, anche connesse all'ubicazione della sede, a carenze di organico o a difficoltà socio-economiche.
3. complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101, CCNL 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo;

Il CCNL 16.07.2024, all'art. 60, 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 pesatura soggettivizzata, effettivamente connessa alle effettive funzioni che l'Ente affida al Segretario, tenendo conto che, per espressa previsione del comma 5 dell'art. 60 CCNL 2024, la retribuzione di posizione non deve essere "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;

La concreta metodologia che si intende approvare, prevede l'individuazione delle fattispecie e l'assoggettamento di ciascuna a pesatura per gradazione, con attribuzione di un punto-grado **tra «0» e «3»** a seconda del relativo impatto - peso oggettivo e/o soggettivo (assente, lieve, medio, alto) in quell'Ente e/o con quel Segretario.

Il punteggio complessivo di tutte le gradazioni costituisce la pesatura tecnica della posizione che, infine, converge in n. 6 possibili fasce di attribuzione: a ciascuna fascia corrisponde un valore economico tra il minimo e il massimo contrattuale.

Aspetti operativi



La declinazione dei "criteri di graduazione" stabiliti dal CCNL è stata tradotta in n. 23 condizioni (si veda, al riguardo, la scheda pesatura allegata).

La singola pesatura della condizione va graduata attraverso l'attribuzione di un valore numerico.

La disamina in concreto di ciascuna condizione comporta riconoscerne la ricorrenza e, in caso positivo, una quotazione secondo le regole del sistema adottato. Le variazioni di attività/contesto che incidono sulle condizioni comportano, di volta in volta, una ricognizione della pesatura finale.

La pesatura viene predisposta dal Sindaco su proposta non vincolante del Nucleo di Valutazione.

Il processo di pesatura è confermato espressamente, o riedito *ex novo*, nel caso dell'avvicendamento nella titolarità della Segreteria. Il processo di pesatura è formale, e mantiene carattere dispositivo, ricognitivo e confermativo delle consegne affidate al Segretario titolare, come ricavate dall'assetto operativo e normativo di qualsiasi livello.

La pesatura:

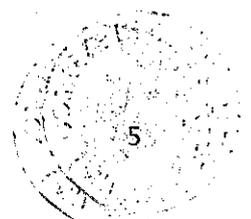
è pari a 0 (zero) quando la condizione sostanzialmente non ricorre;

è pari a un valore tra 1 (uno) e 3 (tre) quando la condizione – singolarmente intesa – ha un grado di impatto-complessità (peso) lieve, medio o alto.

La somma delle singole quotazioni delle condizioni rappresenta il valore numerico di complessiva pesatura tecnica della "posizione".

La traduzione in valore economico della Retribuzione di Posizione da attribuire è definita dalla **tabella di ponderazione finale allegata**, costruita in modo da valorizzare la singola incidenza marginale di ciascun fattore e prevede la collocazione della risultanza in n. 6 possibili fasce, individuate sulla scorta della logica di sistema, e cioè maggiormente addensando verso i valori economici più alti la quotazione della Retribuzione di Posizione al crescere, sopra una certa soglia mediana, del numero e del grado delle Condizioni.

Il valore effettivo della Retribuzione di Posizione si calcola applicando una precisa percentuale (denominata qui "**quota incremento**") sulla differenza aritmetica tra i valori economici massimo e minimo fissati dal CCNL, che si concreta in un preciso importo. La quota di incremento si aggiunge alla quota del valore minimo, tranne per gli estremi di fascia (fascia 1 e fascia 6) che conseguono direttamente l'attribuzione dei valori economici contrattuali di minimo o di massimo.



SCHEMA PESATURA SEGRETARIO COMUNALE

CONDIZIONI	Valore (da 0 a 3)
Sezione A	
Complessità e responsabilità delle funzioni in relazione al contesto organizzativo	
Attività di coordinamento e sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni degli Apicali di U.O. e coordinamento della loro attività, in ragione di contesto	
Responsabilità e incidenza nella formazione degli atti di programmazione e attuazione (ad esempio PIAO, PEG tenendo anche conto della loro complessità)	
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)	
Responsabilità di contributo prospettico e dinamico nell'ambito dell'organizzazione, rispetto alla macrostruttura e/o nella gestione dei servizi, in rapporto alle linee di indirizzo dell'Amministrazione, e responsabilità complessiva di coordinamento per le fasi attuative	
Dimensione, consistenza e ricorrenza dell'attività di assistenza giuridico-amministrativa, di studio, sviluppo e soluzione, a favore degli Organi di Governo e della Struttura	
Entità delle risorse finanziarie gestite e/o coordinate (nel ruolo e nelle funzioni aggiuntive)	
Entità delle risorse umane gestite e/o coordinate (nel ruolo e nelle funzioni aggiuntive)	
Rilevanza strategica del contributo nell'ambito dell'organizzazione rispetto alla macrostruttura e/o nella gestione dei servizi in rapporto alle linee di indirizzo dell'Amministrazione	
Grado di gestione della variabilità del contesto di riferimento (indirizzo governativo, quadro normativo primario e secondario, dinamismo tecnologico e organizzativo)	
Grado di responsabilità verso l'esterno (civile, amministrativa, penale)	
Indipendenza, autonomia strategica e rappresentanza dell'Ente in riferimento alla complessità e responsabilità delle funzioni nel contesto organizzativo dell'Ente	
Sezione 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	
Incarico di RPCT/Responsabile Trasparenza	
Incarico e ruolo presso l'Ufficio per i procedimenti disciplinari	
Altri incarichi recanti specifiche responsabilità individuali, conferite dall'Ente <i>ad personam</i> , che comportino svolgimento di ruoli in autonomia e/o indipendenza derivanti da disposizioni particolari e/o dall'esercizio di compiti correlati	
Funzioni aggiuntive attribuite dallo Statuto, dai Regolamenti o dal Capo dell'Amministrazione	



Partecipazione alla delegazione trattante di parte pubblica	
Responsabilità stabile di servizi e/o uffici formalmente istituiti, con responsabilità gestionali di unità lavorativa	
Sostituzione in caso di assenza o impedimento temporaneo dei dirigenti/responsabili EQ, su posti coperti da titolare ove non ricorra la condizione di <i>interim</i>	
Complessità e rilevanza dell'attività rogatoria	
Sezione 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	
Carenze di organico complessivamente misurate in base al numero delle risorse umane e/o al numero delle ore lavorative richiedibili, poste a confronto con dimensione organica fissata negli atti dell'Ente (<i>risorse umane e/o ore lavorative</i>)	
Presenza di particolari uffici di rilevanza istituzionale o di particolari forme di gestione di servizi pubblici, anche a mezzo di società partecipate, che comportano specifiche attenzioni, interazione e supporto dell'Ente	
Condizioni di disagio, anche per l'attuazione di compiti e funzioni nel territorio di competenza dell'Ente, in relazione alle distanze geografiche, alle caratteristiche dei luoghi e ai collegamenti (<i>ad esempio: sedi di alta montagna, zone sismiche o vulcaniche, carenza delle vie di comunicazione e dei collegamenti anche di trasporto pubblico</i>), ovvero/anche in relazione all'esposizione storicizzata a calamità naturali (<i>ad esempio: eventi sismici, eventi atmosferici estremi, incendi, siccità, alluvioni</i>), ovvero/anche a difficoltà socio-economiche e/o di degrado del territorio (<i>ad esempio: livelli significativi di povertà, delinquenza, tasso di disoccupazione, disagio giovanile, assenza/carenza dell'assistenza socio-sanitaria</i>)	
Incrementi stagionali della popolazione di particolare rilevanza	
TOTALE	



TABELLA DI PONDERAZIONE FINALE

Fasce di pesatura	Punti	Quota incremento sulla differenza aritmetica Min/Max	Retribuzione di posizione (euro)
Fascia 1	fino a 4 punti	///	Minimo contrattuale
Fascia 2	da 5 a 15 punti	20%	Minimo contrattuale + QI
Fascia 3	da 16 a 27 punti	40%	Minimo contrattuale + QI
Fascia 4	da 28 a 39 punti	60%	Minimo contrattuale + QI
Fascia 5	da 40 a 47 punti	80%	Minimo contrattuale + QI
Fascia 6	oltre 47 punti	///	Massimo contrattuale



Letto, approvato e sottoscritto:

IL SINDACO
F.to Matteo Modica

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dr.ssa Teresa La Scala

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica che copia della presente deliberazione, ai sensi dell'art.124 del D. Lgs. n.267/2000 viene pubblicata all'Albo Pretorio on line di questo Comune il giorno 15 GEN. 2025 e vi rimarrà per la durata di quindici giorni consecutivi.

Li, 15 GEN. 2025

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dr.ssa Teresa La Scala

AUTENTICAZIONE

La presente copia è conforme all'originale, per uso amministrativo, ai sensi del D.P.R. 28.12.2000 n.445, art.18, composta di n. 10 fogli.

15 GEN. 2025

Li

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dr.ssa Teresa La Scala)



[Handwritten signature]

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che il presente atto è stato pubblicato nelle forme di legge all'Albo pretorio del Comune ed E' DIVENTATO ESECUTIVO in data _____ ai sensi dell'art. 134, comma 3, del Decreto Legislativo 18/8/2000 n. 267.

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dr.ssa Teresa La Scala