



ORIGINALE



COMUNE DI SCICLI
(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n.233

del registro

OGGETTO: "Approvazione del Sistema di graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Generale ai sensi dell'art. 60 del CCNL 2024".

data 19/12/2024

L'anno *duemilaventiquattro* addì diciannove del mese di dicembre alle ore 17:30 e ss. nella sala delle adunanze del Comune, convocata ai sensi di legge, si è riunita

LA GIUNTA COMUNALE

con la presenza dei Signori:

COMPONENTI	Carica	Presente	Assente
MARINO Mario	Sindaco		
CAUSARANO Giuseppe	Vice Sindaco		X
GIANNONE Vincenzo	Assessore		
FALLA Giovanni	Assessore		
PORTELLI Concetta	Assessore		

Partecipa il Vicesegretario Comunale Dott.ssa Maria Sgarlata

Assume la presidenza della seduta il Sindaco, il quale, accertato che l'odierna seduta è valida per il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la discussione ed invita i convocati a procedere alla trattazione della proposta di cui all'oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

- Vista la proposta presentata dal Responsabile di E.Q. del Settore I Affari Generali, Dott.ssa Maria Sgarlata, n. 28 del 18/12/2024 avente per oggetto: “Approvazione del Sistema di graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Generale ai sensi dell’art. 60 del CCNL 2024”;
 - Vista la legge 8/6/1990, n. 142, recepita in Sicilia con la L.R. 11/12/1991, n. 48;
 - Vista la legge regionale 3/12/1991, n. 44;
 - Dato atto che sulla proposta in esame è stato acquisito il parere favorevole espresso dal Responsabile di E.Q. del Settore sulla regolarità tecnica ai sensi e per gli effetti dell’art. 53 co. 1 L. n. 142/90 come recepito dalla L.R. 11.12.1991, n. 48, nel testo come modificato dall’art. 12 della L.R. n. 30/2000 nonché ai sensi dell’art. 49 e del D.lgs. 267/2000 e s.m.i.;
 - Preso atto che la proposta che si mette a votazione è conforme a quella per la quale è stato espresso il parere soprarichiamato;
 - Accertata la competenza della Giunta Comunale in ordine all’adozione del presente provvedimento;
 - Ritenuto che la proposta esaminata sia meritevole di accoglimento con la narrativa ed il dispositivo in essa contenuti;
 - Visto il D.Lgs.n. 267/2000 e s.m.i.
 - Visto il vigente O.R.EE.LL. ed il vigente Statuto Comunale;
- Tutto ciò premesso e considerato;
Con voti unanimi e palesi, espressi per alzata e seduta,

DELIBERA

Per la causale in premessa,

1. **Di approvare** la proposta di deliberazione del Responsabile di E.Q. del Settore I Affari Generali, Dott.ssa Maria Sgarlata, n. 28 del 18/12/2024 relativa all’oggetto che qui si richiama integralmente “per relationem” e che si allega alla presente formandone parte integrante e sostanziale.
2. **Di dare atto** che al presente provvedimento si allega l’unito foglio, quale parte integrante e sostanziale, contenente il parere citato in premessa.

.....

Successivamente, con separata unanime votazione, espressa per alzata e seduta,

LA GIUNTA COMUNALE

considerata l’urgenza di consentire l’assunzione degli atti conseguenti,

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione di immediata esecutività.



COMUNE DI SCICLI
(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)



SETTORE I AFFARI GENERALI

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA COMUNALE

N° 28

del 18/12/2024

OGGETTO: "Approvazione del Sistema di graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Generale ai sensi dell'art. 60 del CCNL 2024".

La sottoscritta dott.ssa Maria Sgarlata, nella qualità di Responsabile del Settore I Affari Generali – Titolare di E.Q. e vice segretario comunale, propone l'adozione del provvedimento deliberativo sopra distinto per le motivazioni di seguito esplicitate, attestando di non trovarsi in nessuna ipotesi di conflitto di interessi nemmeno potenziale, né in situazioni che danno luogo ad obbligo di astensione ai sensi del D.P.R. 62/2013 e del Codice di Comportamento Interno:

PREMESSO:

- che l'art. 60, comma 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;

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 gli incarichi affidati;

TENUTO CONTO che i criteri di graduazione della retribuzione di posizione, come elencati nel CCNL, 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'orientamento applicativo ARAN AFL-78 il quale precisa che:

"Nei soli 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. Negli enti in cui non vi sono dirigenti, la predeterminazione

dei criteri non è oggetto di alcuna forma di relazione sindacale”;

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

VISTO il “Sistema di graduazione della retribuzione di posizione del segretario generale”, che allegato alla presente deliberazione ne costituisce parte integrante e sostanziale;

VISTI:

- il TUEL;
- l’O.R.EE.LL.;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento comunale sull’ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

DATO ATTO che il presente provvedimento non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economica finanziaria o sul patrimonio dell’Ente;

ACQUISITO sulla presente proposta il parere di regolarità tecnica ai sensi e per gli effetti della L.R.48/91 come modificata dalla L.R. n. 30/2000;

PROPONE A DELIBERARE

Per i motivi di cui in premessa, che qui si intendono integralmente richiamati e trascritti,

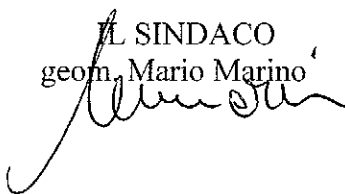
1) DI APPROVARE il “Sistema di graduazione della retribuzione di posizione del segretario generale”, il cui testo è allegato alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;

2) DI DARE ATTO che il presente provvedimento non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economica finanziaria o sul patrimonio dell’Ente;


3) DI PUBBLICARE il regolamento all’Albo pretorio on-line, nonché sul sito istituzionale del Comune nella Sezione “Amministrazione Trasparente - Disposizioni generali - Atti generali”;

4) DI TRASMETTERE la delibera di approvazione del presente Regolamento al Segretario generale, alla Responsabile del Settore I Affari Generali e al Comune di Santa Croce Camerina, per opportuna conoscenza;

5) DI DICHIARARE il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi del comma 2 dell’art. 12 della L.R. n.44/91, vista l’imminente scadenza dei termini fissati dall’art. 60, comma 7, del CCNL 16 luglio 2024.

IL SINDACO
geom. Mario Marino




LA RESPONSABILE AFFARI GENERALI
dott.ssa Maria Sgarlata




COMUNE DI SCICLI



(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)

Sistema di graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Generale

art. 60 CCNL 2024

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. _____ del _____

PREMESSE

Il Sistema di graduazione (di seguito anche denominato anche "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 individuare un suo preciso valore all'interno di una forbice e richiede coniare indicatori che consentano pervenirvi, da sviluppare nell'ambito dei contenuti di tre "criteri di graduazione" riportati in CCNL.

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 consegne reali che l'Ente affida al Segretario.

La nuova disciplina della *Retribuzione di Posizione*, pertanto, non può prescindere dal coniarsi un "sistema" idoneo a:

- poter calibrare, quanto più oggettivamente, le costanti da dover usare per pesare la "posizione" del Segretario in un determinato Ente: ciò si traduce in una disamina (cioè pesatura) in concreto, quasi personalizzata, delle condizioni in cui si traducono i "criteri di graduazione" previsti dal CCNL;
- poter modulare dinamicamente il "peso" della "posizione" al variare del contesto, largamente inteso, incidente sugli ambiti in cui sono stati declinati i "criteri di graduazione" previsti dal CCNL: ciò si traduce nella possibilità di intervenire sulla "pesatura", all'occorrenza, aumentandola o diminuendola.

Per attuare la finalità contrattuale occorre che il sistema - al fine della traduzione in valore economico della *Retribuzione di Posizione* - sia in grado di declinare i "criteri di graduazione" in componenti leggibili e dar loro un significato utile a quantificarla.

Il criterio per delineare le fattispecie (Condizioni) applicato alla metodologia odierna è stato articolato per procedersi secondo livelli di aderenza diretta alla disposizione contrattuale con declinazioni concrete, e due livelli di parametri singolarmente calibrati per la valutazione.

Individuate le fattispecie, si assoggetta 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.

La maturità metodologica del Sistema di pesatura si deve allineare al disposto contrattuale, tenendo conto della dinamicità delle funzioni del Segretario generale, del loro sviluppo e della loro articolazione, dell'affidamento di incarichi non necessariamente programmati a monte, connessi come sono all'evoluzione normativa, regolamentare, al contesto di servizio, alla casistica tipicizzata ed agli andamenti operativi.

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 e approvata con espresso provvedimento sindacale che determina la misura definitiva della retribuzione di posizione del Segretario Titolare.

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.

Nel caso di convenzione di segreteria stipulata tra più enti, fatte salve diverse indicazioni previste nella suddetta convenzione, la pesatura, riferita all'intera sede di segreteria, è di competenza del Sindaco dell'Ente capofila, secondo il sistema in vigore presso l'Ente capofila.

La quotazione si opera, per ciascuna Condizione, con l'attribuzione di un valore numerico da 0 (zero) a 3 (tre), che esprime in relazione all'effettivo impatto-complessità (peso) di ciascuna sul Segretario nell'Ente. Per provvedervi, l'attribuzione deve tener conto degli elementi reali e concreti della CONDIZIONE, ovvero delle circostanze di diritto, di contesto, d'insieme in cui essa deve condursi e attuarsi, e quindi proietta un valore che concentra l'aver considerato e misurato prioritariamente fattori-caratteristiche oggettivi e/o consolidati presso quell'Ente (consistenza propria, tempo richiesto, attenzioni particolari sulla qualità, esposizione, ricorrenza, quantità, disposizioni statutarie e regolamentari, risorse tutte intese a disposizione, altro) ma altresì e in relazione a talune (ove necessario), fattori-caratteristiche, sempre oggettivi, che si impiantano per la prima volta con quel Segretario presso quell'Ente.

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.

Ai sensi dell'art. 60, comma 7, del CCNL 2019/2021 del 16 luglio 2024, con riferimento agli incarichi in essere alla data di sottoscrizione del medesimo CCNL, qualora la retribuzione di posizione di nuova attribuzione in applicazione di quanto previsto dal presente sistema di graduazione risulti inferiore alla retribuzione di posizione in essere percepita dal segretario generale, comprensiva delle maggiorazioni, determinata in base alla previgente disciplina contrattuale, continua ad essere corrisposta la retribuzione di posizione in godimento, fino alla data di scadenza dell'incarico, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017.

SCHEDA PESATURA SEGRETARIO GENERALE

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 *ad personam*, 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 *interim*

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 socio-economiche

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 (*risorse umane e/o ore lavorative*)

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 (*ad esempio: sedi di alta montagna, zone sismiche o vulcaniche, carenza delle vie di comunicazione e dei collegamenti anche di trasporto pubblico*), ovvero/anche in relazione all'esposizione storicizzata a calamità naturali (*ad esempio: eventi sismici, eventi atmosferici estremi, incendi, siccità, alluvioni*), ovvero/anche a difficoltà socio-economiche e/o di degrado del

territorio (ad esempio: livelli significativi di povertà, delinquenza, tasso di disoccupazione, disagio giovanile, assenza/carenza dell'assistenza socio-sanitaria)	
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



COMUNE DI SCICLI
Libero Consorzio Comunale di Ragusa



SETTORE I AFFARI GENERALI

Allegato alla proposta di delibera di G.C. n° 28 del 18.12.2024

OGGETTO: Approvazione del Sistema di graduazione della retribuzione di posizione del segretario generale ai sensi dell'art. 60 del CCNL 2024.

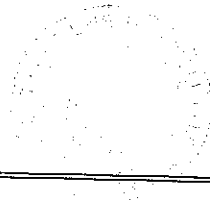
PARERE ART. 1, COMMA 1, LETT. i) L.R. N. 48/91 E ART. 53 L. 142/1990 ED AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LGS N° 267/2000 E SS.MM.II.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Per quanto concerne la regolarità tecnica si esprime PARERE FAVOREVOLE

Scicli, li 18.12.2024

LA TITOLARE DI E.Q. AFFARI GENERALI
(Dott.ssa Maria Sgarlata)

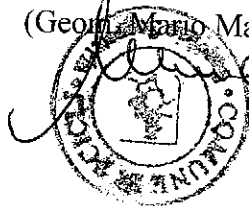


M. Sgarlata

Letto, confermato e sottoscritto:

IL SINDACO – PRESIDENTE
(Geom. Mario Marino)

L'ASSESSORE ANZIANO
(Geom. Vincenzo Giannone)



IL VICESEGRETARIO COMUNALE
(Dott.ssa Maria Sgarlata)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 11 L.R. 3/12/1991, n. 44 e s.m.i. e art. 32 Legge 69/2009)

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti di ufficio e su conforme attestazione dell'addetto alla pubblicazione sull'albo on-line,

a t t e s t a

che il presente provvedimento, è stato pubblicato per quindici giorni consecutivi all'Albo Pretorio on-line istituito ai sensi e per gli effetti di cui all'art.11 della L.R. n. 44/1991 nonché dell'articolo 32 della legge 18 giugno 2009, n. 69 nell'albo pretorio on line dell'Ente prot. n. _____ dal _____ al _____

Dalla residenza municipale, li

L'Addetto alla Pubblicazione dell'Albo on line
(Sig.ra Arrabito Carmela)

IL SEGRETARIO GENERALE

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio,
attesta

che la presente deliberazione:

è diventata esecutiva il 19.12.2024:

- perché dichiarata di immediata esecutività (art. 12, comma 2, della L.R. 44/91)
 decorsi dieci giorni dalla data della pubblicazione (art. 12, comma 1, L.R. 44/91)



IL VICESEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Maria Sgarlata