



CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO

DECRETO DEL SINDACO METROPOLITANO

N. 184 del 28/11/2024

OGGETTO: Approvazione dei criteri di graduazione della retribuzione di posizione, dei criteri di attribuzione e della misura della retribuzione di risultato del Segretario Generale, in applicazione degli artt. 60 e 61 del CCNL Area Funzioni Locali del 16/07/2024. Graduazione finale della retribuzione di posizione e determinazione della retribuzione di risultato del Segretario Generale.

L'anno duemilaventiquattro, il giorno VENTOTTO del mese di NOVEMBRE in Palermo, il Sindaco Metropolitan della Città Metropolitana di Palermo, On. Prof. Roberto Lagalla, Vista la proposta di decreto redatta dalla Direzione Politiche del Personale prot. n. 93874 del 20 NOV. 2024

Valutati i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche a fondamento dell'adozione del presente atto in relazione alle risultanze dell'istruttoria;

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile espressi dai Dirigenti competenti ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L.;

Vista la legge n. 142/90 così come recepita dalla Legge Regionale n. 48/91 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il T.U.E.L., approvato con D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000 e ss.mm.ii;
Vista la L.R. n. 15 del 04/08/2015 e successive modifiche ed integrazioni;
Vista la L.R. n. 7/2019;

Ritenuto che la proposta sia meritevole di accoglimento

Attesa la propria competenza ad adottare il presente atto

DECRETA

1. Approvare la proposta redatta dalla Direzione Politiche del Personale prot. n. 93874 del 20 NOV. 2024 con la narrativa, motivazione e dispositivo di cui alla stessa, che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale.
2. Di demandare alla Direzione proponente gli adempimenti consequenziali all'adozione del presente atto.

Fatto e sottoscritto

F.to Il Sindaco Metropolitan

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che il presente decreto è stato pubblicato all'Albo on-line della Città Metropolitana, ai sensi dell'art. 32 della L. 18 giugno 2009 n. 69 dal _____ al _____, e che, contro lo stesso, non sono state prodotte opposizioni o rilievi.

Palermo, li _____

Il Segretario Generale o suo delegato



CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO

Direzione Politiche del Personale

Proposta di Decreto Sindacale

OGGETTO: Approvazione dei criteri di graduazione della retribuzione di posizione, dei criteri di attribuzione e della misura della retribuzione di risultato del Segretario Generale, in applicazione degli artt. 60 e 61 del CCNL Area Funzioni Locali del 16/07/2024. Graduazione finale della retribuzione di posizione e determinazione della retribuzione di risultato del Segretario Generale

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 1° gennaio 2023 presta servizio in questa sede, in qualità di titolare, il Segretario Generale di fascia A dott. Francesco Mario Fragale (decreto n. 206 del 13/10/2022).

Richiamati altresì:

- il Decreto del Sindaco Metropolitano n.4/2023 con il quale sono state attribuite al Segretario Generale le funzioni di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ai sensi del decreto legislativo 33/2013 e decreto legislativo 39/2013;
- il Decreto del Sindaco Metropolitano n. 130/2024 con il quale sono state attribuite al Segretario Generale le funzioni di datore di lavoro, ai sensi del d.l.vo 81/2008.

Premesso che:

- in data 16/07/2024 è stato sottoscritto il CCNL dell'Area delle Funzioni Locali, che ricomprende la sezione Segretari comunali e provinciali;
- in base all'art.56 del CCNL la struttura della retribuzione dei segretari comunali e provinciali si compone delle seguenti voci: trattamento stipendiale; retribuzione di posizione; retribuzione di risultato;
- il nuovo stipendio tabellare annuo lordo comprensivo della tredicesima mensilità dei segretari collocati nella fascia A è stato rideterminato in euro 47.015,77 con effetto dal 1.1.2021;
- l'art. 60 del CCNL detta una nuova disciplina della retribuzione di posizione. In particolare la retribuzione di posizione è erogata, in base alle classi demografiche degli enti, entro i seguenti valori minimi e massimi complessivi annui lordi per tredici mensilità: per gli enti metropolitani da euro 43.054,00 a euro 64.486,96;
- entro i valori di cui al comma 1, gli enti determinano, previo confronto ai sensi dell'art. 34, comma 1 lett. a), la retribuzione di posizione sulla base dei seguenti criteri di graduazione:

- 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 socio-economiche;
- il comma 3 dell'art.60 prevede inoltre che nei *"Nei comuni capoluogo, nelle province e nelle città metropolitane la soglia massima della retribuzione di posizione di cui al comma 1 può essere autonomamente rideterminata, per tener conto dell'esercizio delle funzioni in presenza di strutture complesse, in misura non superiore al 15%, ove sussista la relativa capacità di bilancio e nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017"*.

Atteso che:

- ai sensi del comma 5 dell'art.60 *"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"*;
- ai sensi del comma 7 dell'art.60 *"Gli enti adeguano i propri ordinamenti alla presente disciplina entro il primo giorno del sesto mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL; nelle more, continuano a trovare applicazione le disposizioni contenute agli artt. 41, commi 4 e 5 del CCNL 16.01.2001 biennio economico 1998-1999, l'art. 107, comma 4, del CCNL 17.12.2020. nonché gli artt. 1 e 2 del CCNI del 22.12.2003, i contenuti dell'Allegato A) e l'art. 1 del CCNI 13.01.2009"*.

Preso atto dell'art. 61 c. 1 del CCNL in virtù del quale *"Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato alla valutazione della performance, la quale dovrà tenere conto anche delle funzioni aggiuntive conferite. I criteri dei sistemi di valutazione della performance sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 34, comma 1 lett. b)"*.

Dato atto che il comma 2 del citato art. 61 prevede che gli enti destinano a tale compenso un importo non superiore al 10% del monte salari erogato al segretario nell'anno a cui è riferita la valutazione, e che il successivo comma 2 bis dà la possibilità agli Enti di elevare fino al 15% il limite percentuale di cui al comma 2 in caso di segretari di enti con dirigenza.

Atteso che:

- in data 02/10/2024 con nota a firma del Sindaco metropolitano prot. 78543 si è provveduto ad avviare il confronto con le OO.SS. in relazione ai Criteri di graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Generale;
- nei termini indicati dal CCNL le OO.SS. non hanno richiesto l'attivazione del confronto, e pertanto si può procedere all'approvazione dei criteri di che trattasi, come si evince dalla nota prot. n. 81687 del 11/10/2024 della Direzione Servizi Generali ed Istituzionali.

Preso atto:

- dell'Allegato A) recante i *Criteri di graduazione della retribuzione di posizione e criteri di determinazione della retribuzione di risultato del Segretario Generale*, nel testo proposto dal Segretario Generale;
- dell'Allegato B) recante la *Graduazione finale della retribuzione di posizione e determinazione della retribuzione di risultato del Segretario Generale*, nel testo proposto e sottoscritto dal Segretario Generale e controfirmato dal Sindaco per conferma.

Rilevato che, in applicazione dei suddetti criteri, tenuto conto delle funzioni effettivamente svolte dal Segretario Generale e della complessità organizzativa dell'Ente, ricorrono le condizioni richieste per la determinazione della retribuzione di posizione del Segretario Generale nella misura massima prevista dal comma 2 dell'art.60 del CCNL. In particolare, il Segretario Generale svolge, tra le altre, funzioni di

responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, consulente giuridico della delegazione trattante di parte pubblica per la definizione dei contratti decentrati del personale delle aree e della dirigenza, funzioni di responsabile dei meccanismi di controlli interno, funzione di datore di lavoro ex-decreto legislativo 81/2008, attività tutte che concorrono, sulla scorta dei criteri definiti, alla determinazione dell'emolumento in parola nella misura proposta.

Dato atto inoltre, al fine di tener conto dell'esercizio delle funzioni in presenza di strutture complesse, quale appunto è la struttura organizzativa della Città Metropolitana di Palermo, che si articola in aree e direzioni, strutture dirigenziali di coordinamento di altre funzioni dirigenziali, che ricorrono le condizioni per avvalersi della previsione contenuta nel comma 3 dell'art.60, ed elevare la soglia massima della retribuzione di posizione in misura pari al 15% della stessa.

Considerato che gli oneri derivanti dal presente atto sono a carico del bilancio dell'Ente.

Verificato che le risorse finanziarie dell'Ente consentono l'adeguamento della retribuzione di posizione e di risultato del Segretario Generale nella misura indicata; i limiti finanziari previsti dall'articolo 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017 consentono di procedere all'elevamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2024 fino alla concorrenza del limite massimo del salario accessorio anno 2015, come da prospetto seguente:

VERIFICA LIMITE ART. 23 C. 2 D. LGS. 75/2017

LIMITE UNICO SALARIO ACCESSORIO 2015 = € 6.135.166,58			
	Risorse salario accessorio 2024 soggette a limite		
	Risorse stabili salario accessorio dirigenti 2024 soggette a limite 2015	Risorse stabili salario accessorio dipendenti 2024 soggette a limite 2015	Salario accessorio Segretario 2024 (confronto limite 2015)
	748.858,41	5.297.538,17	88.770,00 (*)
Tot. salario accessorio 2024 sogg. a limite	€ 6.135.166,58		

Salario accessorio Segretario Gen. 2024 (previsione) : Retr. Pos. € 74.160,00 + Retr. Ris. € 14.610,00 = 88.770,00.

Dato atto, pertanto, che la retribuzione di posizione per l'anno 2024 viene elevata ad € 74.160,00, mentre la retribuzione di risultato (15% del nuovo Monte salari) potrà essere erogata a seguito di valutazione annuale e fino alla concorrenza del limite di cui all'articolo 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017 (per l'anno 2024 fino alla concorrenza di € 14.610,00), fermo rimanendo per gli anni successivi la verifica preventiva in ordine al limite unico ex art. 23 c. 2 D. Lgs. 75/2017, per valutare eventuali incrementi della retribuzione di risultato nel rispetto della normativa vigente..

Visti altresì:

- la Legge 56/2014 e la legge regionale 15/2015;
- le disposizioni recate dal T.U. in materia di Comuni, approvate con Decreto Lgs.18.08.2000 n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali", per quanto compatibili con la Legge n.56/2014 e con la legge regionale 15/2015, come introdotte nell'Ordinamento Regionale degli Enti Locali in Sicilia;
- lo Statuto della Provincia Regionale di Palermo che, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 3, comma 3 della legge regionale n. 15/2015, si applica alla Città Metropolitana di Palermo, fino alla data di approvazione di un proprio statuto;

Ritenuto, pertanto, di poter procedere alla predisposizione degli atti consequenziali si propone al Sindaco della Città Metropolitana di Palermo che:

DECRETI

Per i motivi di cui in premessa, che costituiscono parte integrante del presente dispositivo:

- **Approvare** i *Criteri di graduazione della retribuzione di posizione e criteri di determinazione della retribuzione di risultato del Segretario Generale*, nel testo proposto dal Segretario Generale, di cui all'allegato A) del presente provvedimento, che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- **Approvare** la *Graduazione finale della retribuzione di posizione e determinazione della retribuzione di risultato del Segretario Generale*, nel testo proposto e sottoscritto dal Segretario Generale e controfirmato dal Sindaco
- **Stabilire**, come si evince dall'Allegato B), che in applicazione dei predetti criteri, verificata la disponibilità delle risorse finanziarie e accertato il rispetto della capacità e dei limiti di spesa dell'Ente, in euro 64.486,96 annui la retribuzione di posizione (art.60, comma 2 CCNL), con decorrenza dalla data di approvazione del presente provvedimento.
- **Maggiorare**, ai sensi dell'art.60, comma 3 CCNL, la retribuzione di posizione, come sopra determinata, in misura pari al 15% della stessa (pari a euro 9.673,04), al fine di tener conto dell'esercizio delle funzioni in presenza di strutture complesse, con decorrenza dalla data di approvazione del presente provvedimento.
- **Dare atto** che le risorse finanziarie dell'Ente consentono l'adeguamento della retribuzione di posizione e di risultato del Segretario Generale nella misura indicata; i limiti finanziari previsti dall'articolo 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017 consentono di procedere all'elevamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2024 fino alla concorrenza del limite massimo del salario accessorio anno 2015, come da prospetto seguente:

VERIFICA LIMITE ART. 23 C. 2 D. LGS. 75/2017

LIMITE UNICO SALARIO ACCESSORIO 2015 = € 6.135.166,58			
	Risorse salario accessorio 2024 soggette a limite		
	Risorse stabili salario accessorio dirigenti 2024 soggette a limite 2015	Risorse stabili salario accessorio dipendenti 2024 soggette a limite 2015	Salario accessorio Segretario 2024 (confronto limite 2015)
	748.858,41	5.297.538,17	88.770,00 (*)
Tot. salario accessorio 2024 sogg. a limite	€ 6.135.166,58		

Salario accessorio Segretario Gen. 2024 (previsione) : Retr. Pos. € 74.160,00 + Retr. Ris. € 14.610,00 = 88.770,00.

- **Dare atto** che il trattamento economico annuo lordo del Segretario Generale è così rideterminato:
 - tabellare (compresa 13[^]) € 47.015,77;
 - indennità di vacanza contrattuale;
 - retribuzione di posizione € 74.160,00;
 - retribuzione di risultato (15% totale voci precedenti) da erogarsi a seguito di valutazione annuale e fino alla concorrenza del limite di cui all'articolo 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017 (per l'anno 2024 € 14.610,00) secondo il seguente prospetto riepilogativo:

	Nuova Retr. Segretario
RETRIB. POSIZIONE	74.160,00
RETRIB. RISULTATO	
(15% del nuovo Monte Salari teorico 2024 (*) e, comunque, fino alla concorrenza del limite di cui all'art. 23 c. 2 del D.Lgs. n. 75/2017.	14.610,00 (per il 2024)
	88.770,00

* Nuovo Monte salari Segretario (a regime): € 47.015,77 + € 74.160,00 = € 121.175,77

- **Dare atto** che negli anni successivi al 2024 verrà effettuata annualmente la verifica preventiva in ordine al limite unico ex art. 23 c. 2 D. Lgs. 75/2017, per valutare eventuali incrementi della retribuzione di risultato nel rispetto della normativa vigente.
- **Dare atto** che, così rideterminata la retribuzione di posizione del Segretario Generale, cessa, con la medesima decorrenza di cui sopra, di essere corrisposto il c.d galleggiamento previsto dall'art.60, comma 5 CCNL (già art.41, comma 5 CCNL 2001), essendo divenuta la retribuzione di posizione del Segretario Generale superiore a quella stabilita nell'Ente per l'incarico dirigenziale più elevato in essere (oggi pari ad euro 63.743,06).
- **Demandare** al Dirigente competente tutti i successivi adempimenti per l'esecuzione del presente Decreto.
- La spesa derivante dal presente atto trova copertura negli stanziamenti iscritti al capitolo di spesa del PEG 2024.
- **Trasmettere** il presente decreto al Segretario Generale e provvedere alla pubblicazione all'albo pretorio e nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.

Palermo, 19/11/2024

F.to Il Responsabile del Procedimento
Dr. Antonio Calandriello

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi dell'art. 147-bis del D. Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii e del vigente Regolamento dei Controlli Interni e di Contabilità, si esprime il seguente parere di regolarità tecnica sul presente provvedimento in ordine alla legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa e della sua conformità alla vigente normativa comunitaria, nazionale, regionale, statutaria e regolamentare:

FAVOREVOLE
 NON FAVOREVOLE

Per i motivi di seguito riportati:

.....
.....
.....

Si attesta, ai sensi dell'art. 183, comma 8, il preventivo accertamento della compatibilità del programma dei pagamenti conseguente al presente atto con le regole di finanza pubblica e la programmazione dei flussi di cassa.

Addi 13/11/2024

F.to Il Dirigente
Dott. Antonio Calandriello

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Sul presente atto si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis comma 1, D. Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii e del vigente Regolamento dei Controlli Interni e di Contabilità, il seguente parere di regolarità contabile:

FAVOREVOLE
 NON FAVOREVOLE
 NON DOVUTO in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente.

Per i motivi di seguito riportati: *tenuto conto dell'attestazione del rispetto del limite*

.....
.....

Addi 27/11/2024
PROG. 3803/2024

F.to Il Responsabile dei Servizi finanziari
Il Ragioniere Generale
Dott. Massimo Bonomo

VISTO:

Addi 27/x1/2024

F.to IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Francesco Mario Fragale

Alleg. A



Città Metropolitana di Palermo

**CRITERI DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E CRITERI DI
DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
DEL SEGRETARIO GENERALE**

**A) SISTEMA DI PESATURA
DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

del Segretario Generale

ai sensi dell'art. 60 del CCNL 16.07.2024 - Funzioni Locali 2019- 2021

**B) CRITERI DI ATTRIBUZIONE E MISURA
DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

del Segretario Generale

ai sensi dell'art. 61 del CCNL 16.07.2024 - Funzioni Locali 2019- 2021

A) SISTEMA DI PESATURA DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (art. 60 CCNL 2024)

1. DESCRIZIONE GENERALE

Il 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 di coniare indicatori che consentano di pervenirvi, da sviluppare nell'ambito dei contenuti di tre "criteri di graduazione" riportati in CCNL.

Il valore della retribuzione di posizione, pertanto, prevede un **VALORE MINIMO**, un **VALORE MASSIMO** e **VALORI INTERMEDI**.

Il **VALORE MINIMO** è sempre assicurato;

il **VALORE INTERMEDIO** e il **VALORE MASSIMO** sono attribuiti secondo l'esito della pesatura.

2. PREMESSE E METODO

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 (definizione in concreto della **Retribuzione di Posizione**) occorre che il sistema - al fine della traduzione in valore economico della RP - sia in grado di declinare i "criteri di graduazione" in componenti leggibili e dar loro un significato utile a quantificarla.

La metodologia elaborata per quotare la **Retribuzione di Posizione** in base al disposto dell'art. 60 del CCNL 2024 attinge all'esperienza del CCIN 2003.

Il criterio per delineare le fattispecie (Condizioni RP) 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 assoggettata ciascuna a pesatura per graduazione, 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 (parametro livello 1). 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 (parametro livello 2).

La maturità metodologica del Sistema di pesatura RP si deve allineare al disposto contrattuale, tenendo conto della dinamicità delle funzioni del Segretario Comunale, 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.

3. PROCEDURA DI PESATURA E GRADUAZIONE della RP

FASE 1

Il presente sistema, proposto anche dallo stesso Segretario, previa informazione preventiva ed eventuale confronto con le OO.SS. viene approvata dal Sindaco Metropolitano.

La declinazione dei "criteri di graduazione" stabiliti dal CCNL è stata tradotta in n. 25 CONDIZIONI RP, rimesse in apposita griglia check.

La disamina in concreto di ciascuna CONDIZIONE RP 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 RP comportano, di volta in volta, una ricognizione della pesatura finale.

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.

FASE 2

La singola pesatura della CONDIZIONE RP va graduata attraverso l'attribuzione di un valore numerico (GRADO).

La quotazione si opera, per ciascuna CONDIZIONE RP, 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 in quell'Ente: per provvedervi, l'attribuzione del GRADO deve tener conto degli elementi reali e concreti della CONDIZIONE RP, 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 RP sostanzialmente non ricorre;

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

FASE 3

La somma delle singole quotazioni delle CONDIZIONI RP 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, 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 della CONDIZIONI RP.

Il valore effettivo della Retribuzione di Posizione, tenuto conto dell'impostazione del CCNL e della neutralità del sistema impostato, 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.

TABELLA DI PONDERAZIONE FINALE RP

Fasce di pesatura	Grado (qualità)	Quota Incremento sulla differenza aritmetica MIN-MAX	Retribuzione di Posizione (euro)
Fascia 1	Fino a 4 punti grado	---	MINIMO
Fascia 2	da 5 a 17 punti grado	20%	MINIMO + QI
Fascia 3	da 18 a 29 punti grado	40%	MINIMO + QI
Fascia 4	da 30 a 40 punti grado	60%	MINIMO + QI
Fascia 5	da 41 a 50 punti grado	80%	MINIMO + QI
Fascia 6	oltre 51 punti grado	---	MASSIMO

4. La pesatura viene proposta dal Segretario al Sindaco, il quale procede entro 15 giorni alla sua conferma o modifica con motivazione.
5. La conferma della pesatura viene fatta oggetto di espreso provvedimento sindacale che ne determina la misura definitiva della retribuzione di posizione del Segretario Titolare.

SCHEDA PESATURA

CONDIZIONI RP

(griglia check)

CONDIZIONI RP			
Pr	DESCRIZIONE	GRADO	ANNOTAZIONE DI RIFERIMENTO
Criterio di graduazione A			
<i>Complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo</i>			
1	Attività di coordinamento e sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e coordinamento della loro attività, in ragione di contesto		
2	Responsabilità e incidenza nella formazione degli atti di programmazione e attuazione (ad esempio PLAO, PEG tenendo anche conto della loro complessità)		
3	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)		
4	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		
5	Dimensione, consistenza e ricorrenza dell'attività di assistenza giuridico-amministrativa, di studio, sviluppo e soluzione, a favore degli Organi di Governo e della Struttura		
6	Entità delle risorse finanziarie gestite e/o coordinate (nel ruolo e nelle funzioni aggiuntive)		
7	Entità delle risorse umane gestite e/o coordinate (nel ruolo e nelle funzioni aggiuntive)		
8	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		
9	Grado di gestione della variabilità del contesto di riferimento (indirizzo governativo, quadro normativo primario e secondario, dinamismo tecnologico e organizzativo)		
10	Grado di responsabilità verso l'esterno (civile, amministrativa, penale, contabile)		
11	Indipendenza, autonomia strategica e rappresentanza dell'Ente in riferimento alla complessità e responsabilità delle funzioni nel contesto organizzativo dell'Ente		
Criterio di graduazione B			
<i>Attribuzione di funzioni aggiuntive rispetto a quelle previste dalla legge incidenti sulle responsabilità interne ed esterne, ivi compresi quelle implicanti la partecipazione ad organismi o commissioni, nonché l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza</i>			
12	Incarico di RPCI Incarico di Responsabile della Trasparenza Amministrativa		
13	Incarico e ruolo presso l'Ufficio per i procedimenti disciplinari		
14	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 (a titolo indicativo e non esaustivo, ad esempio, in relazione: al sistema di protezione civile; ai processi di conservazione, digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA - CAD; all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR; all'applicazione delle regole in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro).		
15	Funzioni aggiuntive attribuite dallo Statuto o dai Regolamenti (ad esempio: Nucleo di Valutazione, Commissioni di concorso o selezione, Controlli Interni, Coordinamento di gruppi di lavoro istituzionali, Responsabilità istruttorie per specifiche tematiche, task force, gruppi di lavoro, nuclei speciali).		
16	Funzioni aggiuntive conferite dal capo dell'amministrazione, oltre quelle già censite.		
17	Partecipazione alla delegazione trattante di parte pubblica e ruolo: <ul style="list-style-type: none"> - Del personale non dirigente; - Del personale dirigente. 		
18	Responsabilità stabile di servizi e/o uffici formalmente istituiti, con responsabilità gestionali di unità lavorativa.		

19	Rappresentanza esterna dell'Ente per incarichi aggiuntivi e/o deleghe (ad esempio presso Comitati istituzionali, Tavoli tecnici interistituzionali, delegazioni, incontri con stakeholders, riunioni pubbliche)		
20	Sostituzione in caso di assenza o impedimento temporaneo dei dirigenti, dei responsabili EQ, dei responsabili dei servizi, su posti coperti da titolare ove non ricorra la condizione di interim		
21	Complessità e rilevanza dell'attività rogatoria		
Criterio di graduazione C			
<i>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>			
22	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)		
23	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		
24	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)		
25	Incrementi stagionali della popolazione di particolare rilevanza		
TOTALE PUNTI GRADO			

Il Segretario Generale proponente

Il Sindaco Metropolitano per conferma

**RISULTANZE PESATURA – DEFINIZIONE VALORE ECONOMICO
DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
DETERMINAZIONE DELLA PESATURA**

TOTALE TECNICO		
<i>(generale)</i>		
Sintesi istruttoria		Totale parziale
	ricorrenza	valore grado pesatura
Pesature grado "3"		
Pesature grado "2"		
Pesature grado "1"		
Pesature grado "n.a."		
Totale generale valore grado pesatura		

**RIDETERMINAZIONE
DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

La RP, nella previsione dell'art. 60 del CCNL 2024, comma 2, è fissata in un valore economico cui si perviene dopo la pesatura. Il CCNL 2024, all'art. 60, commi 3 e 4, prevede che per due macro fattispecie, in determinati casi e a determinate condizioni, possa *rideterminarsi*, aumentandola, innalzando il VALORE MASSIMO della forbice base del comma 1 ("da" - "a") fino al 15%.

Casi e condizioni di base:

Fattispecie	Destinatari	Condizioni generali	Condizioni speciali
A (art. 60, c. 3)	Segretari dei Comuni capoluogo Segretari delle Amministrazioni provinciali Segretari delle Città metropolitane	<ul style="list-style-type: none"> • Capacità di bilancio • Rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 secondo cui l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 	<ul style="list-style-type: none"> • esercizio delle funzioni in presenza di strutture complesse

B (art. 60, c. 4)	Segretari dei Comuni aderenti a una UNIONE	<ul style="list-style-type: none"> • Capacità di bilancio • Rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 secondo cui l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 	<ul style="list-style-type: none"> • devono essere attribuite le funzioni di Segretario dell'Unione • la somma delle popolazioni dei comuni aderenti all'Unione deve corrispondere ad una fascia demografica superiore a quella del Comune di titolarità • si applica per la sola durata del periodo dell'incarico
-----------------------------	---	---	--

SISTEMA E MISURA DI ATTRIBUZIONE DELLA RIDETERMINAZIONE

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Complessità della struttura da coordinare e sovrintendere	Incremento della soglia massima della RP attribuibile presso il proprio Ente di titolarità (max 15%)
<i>L'organizzazione prevede meno di due funzioni dirigenziali</i>	0%
<i>L'organizzazione prevede da due a quattro funzioni dirigenziali</i>	4%
<i>L'organizzazione prevede da cinque a sette funzioni dirigenziali</i>	8%
<i>L'organizzazione prevede da otto a dieci funzioni dirigenziali</i>	12%
<i>L'organizzazione prevede oltre dieci funzioni dirigenziali</i>	15 %

**CALCOLO E ATTRIBUZIONE
DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

ESITAZIONE – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE			
Valore assoluto pesatura tecnica			
Riferimento fascia definitivo			
VALORE MASSIMO rideterminato ex art. 60, commi 3 o 4			
Riferimento finale attribuzione	VALORE MINIMO	VALORE MASSIMO	
Differenza aritmetica VMax- VMin			
Applicazione tabella di ponderazione <i>(segnare la fattispecie che ricorre)</i>	VALORE MINIMO ()	VALORE MINIMO + QUOTA INC. ()	VALORE MASSIMO ()
			Valore della RP <i>(valore annuo, lordo, per tredici mensilità)</i>

Il Segretario Generale proponente

Il Sindaco Metropolitan per conferma

**B) CRITERI DI ATTRIBUZIONE E MISURA DELLA RETRIBUZIONE DI
RISULTATO
(art. 61 CCNL 2024)**

1. DESCRIZIONE E CONDIZIONI MINIME

Il sistema della Retribuzione di Risultato, componente della struttura di retribuzione dei segretari comunali, si concreta nell'attribuzione di un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato alla valutazione della performance, la quale dovrà tenere conto anche delle funzioni aggiuntive conferite.

La Retribuzione di Risultato del Segretario, ai sensi dell'art. 61 del CCNL 2024, è erogata - nel rispetto della capacità di spesa e dell'art. 23, comma 2, del D.Lgv. 75/2017 (condizioni minime) - secondo la metodologia, ancorché coerente al disposto contrattuale, fissata nell'ambito della regolamentazione locale recante il sistema di valutazione della performance che, tra l'altro, prevede assegnazione preventiva degli obiettivi e valutazione complessiva della performance del segretario.

La misura della Retribuzione di Risultato erogabile al segretario è fissata nella percentuale limite del 10% del monte salari percepito nell'annualità oggetto di valutazione.

RIDETERMINAZIONE DELLA PERCENTUALE RELATIVA ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

L'Ente, ricorrendone le condizioni giuscontabili minime e le fattispecie sotto tabellate, può rideterminare, ai sensi dell'art. 61 del CCNL 2024, **COMMA 2BIS**, un aumento della percentuale fino al 15%, limitatamente al periodo di svolgimento delle relative funzioni.

Destinatari	SUSSISTENZA
segretari di enti con dirigenza	SI () - NO ()
segretari di enti privi di dirigenza a cui sia stato attribuito un incarico per la copertura di posizione apicale dell'ente temporaneamente priva di titolare, formalmente affidato in conformità all'ordinamento di ciascun ente	SI () - NO ()
segretari a cui siano attribuite le funzioni di segretario di una Unione di comuni	SI () - NO ()
segretari di enti interessati da situazioni di calamità naturale	SI () - NO ()

L'Ente, ricorrendone le condizioni giuscontabili minime e la fattispecie sotto tabellata, può rideterminare, ai sensi dell'art. 61 del CCNL 2024, **COMMA 2 TER**, un aumento della percentuale della Retribuzione di Risultato.

Destinatari	Condizione speciale	Valutazione operata
segretari di enti	Occorre sia valutata l'esigenza di un	

metropolitani	allineamento rispetto alle retribuzioni complessive di livello più elevato corrisposte alla dirigenza dell'ente	
---------------	--	--

MISURA PERCENTUALE RETRIBUTIVA DI RISULTATO RICONOSCIUTA :

COMPENSI DIVERSI, A TITOLO DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO

In aggiunta alla Retribuzione di Risultato di cui all'art. 61 del CCNL 2024, al segretario verrà corrisposto un distinto compenso "a titolo di retribuzione di risultato", nei casi e alle condizioni sotto tabellate.

Destinatari	Condizione presupposta	Specifiche & Condizioni attuative
segretari di enti con dirigenza	Occorre che sia stato conferito formale incarico - al Segretario - di copertura (<i>ad interim</i>) di posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare	<p>Per ciascun incarico conferito</p> <ul style="list-style-type: none"> • importo unico, equivalente ad una percentuale tra il 15 e il 30% della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico. <i>[NB. La percentuale è già stabilita presso l'ente dalla contrattazione integrativa della dirigenza, ex artt. 35, comma 1, lett. c) e 40, comma 1 a cui si fa pieno rinvio. Detta percentuale si modificherà automaticamente in caso di variazione nel relativo contratto integrativo di riferimento].</i> • l'importo è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020 (<i>fondo dirigenza, ndr</i>) • l'importo, nella sua misura effettiva, è determinato sulla scorta della valutazione (performance) relativa alla posizione ricoperta ad interim

Il Segretario Generale proponente

Il Sindaco Metropolitano per conferma

Alleg. B



Città Metropolitana di Palermo

GRADUAZIONE FINALE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEL SEGRETARIO GENERALE

A) SISTEMA DI PESATURA DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

del Segretario Generale

ai sensi dell'art. 60 del CCNL 16.07.2024 - Funzioni Locali 2019- 2021

B) CRITERI DI ATTRIBUZIONE E MISURA DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

del Segretario Generale

ai sensi dell'art. 61 del CCNL 16.07.2024 - Funzioni Locali 2019- 2021

A) SISTEMA DI PESATURA DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (art. 60 CCNL 2024)

1. DESCRIZIONE GENERALE

Il 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 di coniare indicatori che consentano di pervenirvi, da sviluppare nell'ambito dei contenuti di tre "criteri di graduazione" riportati in CCNL.

Il valore della retribuzione di posizione, pertanto, prevede un **VALORE MINIMO**, un **VALORE MASSIMO** e **VALORI INTERMEDI**.

Il **VALORE MINIMO** è sempre assicurato;

il **VALORE INTERMEDIO** e il **VALORE MASSIMO** sono attribuiti secondo l'esito della pesatura.

2. PREMESSE E METODO

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 (definizione in concreto della **Retribuzione di Posizione**) occorre che il sistema - al fine della traduzione in valore economico della RP - sia in grado di declinare i "criteri di graduazione" in componenti leggibili e dar loro un significato utile a quantificarla.

La metodologia elaborata per quotare la **Retribuzione di Posizione** in base al disposto dell'art. 60 del CCNL 2024 attinge all'esperienza del CCIN 2003.

Il criterio per delineare le fattispecie (**Condizioni RP**) 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 assoggettata ciascuna a pesatura per graduazione, 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 (parametro livello 1). 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 (parametro livello 2).

La maturità metodologica del Sistema di pesatura RP si deve allineare al disposto contrattuale, tenendo conto della dinamicità delle funzioni del Segretario Comunale, 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 tipizzata ed agli andamenti operativi.

3. PROCEDURA DI PESATURA E GRADUAZIONE della RP

FASE 1

Il presente sistema, proposto anche dallo stesso Segretario, previa informazione preventiva ed eventuale confronto con le OO.SS. viene approvata dal Sindaco Metropolitano.

La declinazione dei "criteri di graduazione" stabiliti dal CCNL è stata tradotta in n. 25 CONDIZIONI RP, rimesse in apposita griglia check.

La disamina in concreto di ciascuna CONDIZIONE RP 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 RP comportano, di volta in volta, una ricognizione della pesatura finale.

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.

FASE 2

La singola pesatura della CONDIZIONE RP va graduata attraverso l'attribuzione di un valore numerico (GRADO).

La quotazione si opera, per ciascuna CONDIZIONE RP, 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 in quell'Ente: per provvedervi, l'attribuzione del GRADO deve tener conto degli elementi reali e concreti della CONDIZIONE RP, 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 RP sostanzialmente non ricorre;

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

FASE 3

La somma delle singole quotazioni delle CONDIZIONI RP 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, 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 della CONDIZIONI RP.

Il valore effettivo della Retribuzione di Posizione, tenuto conto dell'impostazione del CCNL e della neutralità del sistema impostato, 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.

TABELLA DI PONDERAZIONE FINALE RP

Fasce di pesatura	Grado (qualità)	Quota Incremento sulla differenza aritmetica MIN-MAX	Retribuzione di Posizione (euro)
Fascia 1	Fino a 4 punti grado	---	MINIMO
Fascia 2	da 5 a 17 punti grado	20%	MINIMO + QI
Fascia 3	da 18 a 29 punti grado	40%	MINIMO + QI
Fascia 4	da 30 a 40 punti grado	60%	MINIMO + QI
Fascia 5	da 41 a 50 punti grado	80%	MINIMO + QI
Fascia 6	oltre 51 punti grado	---	MASSIMO

4. La pesatura viene proposta dal Segretario al Sindaco, il quale procede entro 15 giorni alla sua conferma o modifica con motivazione.
5. La conferma della pesatura viene fatta oggetto di espresso provvedimento sindacale che ne determina la misura definitiva della retribuzione di posizione del Segretario Titolare.

SCHEDA PESATURA

CONDIZIONI RP

(griglia check)

CONDIZIONI RP			
Pr	DESCRIZIONE	GRADO	ANNOTAZIONE DI RIFERIMENTO
Criterio di graduazione A			
<i>Complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo</i>			
1	Attività di coordinamento e sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e coordinamento della loro attività, in ragione di contesto	0	
2	Responsabilità e incidenza nella formazione degli atti di programmazione e attuazione (ad esempio PLAO, PEG tenendo anche conto della loro complessità)	1	Gestione e coordinamento degli atti di programmazione di concerto con il Direttore Generale
3	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)	1	Gestione e coordinamento degli atti di pianificazione generale inerenti l'organizzazione del personale
4	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	2	Gestione del processo di aggiornamento della struttura organizzativa dell'Ente di concerto con il Direttore Generale
5	Dimensione, consistenza e ricorrenza dell'attività di assistenza giuridico-amministrativa, di studio, sviluppo e soluzione, a favore degli Organi di Governo e della Struttura	3	Funzione consultiva e di assistenza giuridico amministrativa agli organi di governo dell'Ente
6	Entità delle risorse finanziarie gestite e/o coordinate (nel ruolo e nelle funzioni aggiuntive)	0	
7	Entità delle risorse umane gestite e/o coordinate (nel ruolo e nelle funzioni aggiuntive)	3	Gestione e coordinamento delle risorse umane relative ai procedimenti disciplinari, alle procedure concorsuali e alla gestione dei controlli
8	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	3	Grado di impatto medio nell'attuazione delle linee di indirizzo dell'Amm.ne
9	Grado di gestione della variabilità del contesto di riferimento (indirizzo governativo, quadro normativo primario e secondario, dinamismo tecnologico e organizzativo)	3	Grado di impatto alto nell'attuazione dei mutamenti organizzativi e del quadro normativo
10	Grado di responsabilità verso l'esterno (civile, amministrativa, penale, contabile)	3	Elevatissima esposizione alla responsabilità civile, amm.va, penale e contabile
11	Indipendenza, autonomia strategica e rappresentanza dell'Ente in riferimento alla complessità e responsabilità delle funzioni nel contesto organizzativo dell'Ente	3	Alto grado di indipendenza ed autonomia in relazione al contesto organizzativo
Criterio di graduazione B			
<i>Attribuzione di funzioni aggiuntive rispetto a quelle previste dalla legge incidenti sulle responsabilità interne ed esterne, ivi compresi quelle implicanti la partecipazione ad organismi o commissioni, nonché l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza</i>			
12	Incarico di RPCT Incarico di Responsabile della Trasparenza Amministrativa	3 3	R.P.T.C. dell'Ente Responsabile Trasparenza Amm.va
13	Incarico e ruolo presso l'Ufficio per i procedimenti disciplinari	3	Presidenza dell' U.P.D per il personale del comparto
14	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 (a titolo indicativo e non esaustivo, ad esempio, in relazione: al sistema di protezione civile; ai processi di conservazione, digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA - CAD; all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR; all'applicazione delle regole in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro).	3 3 3 3 3	Gestione rapporti con il Collegio dei Revisori Coordinamento attività deliberativa degli organi istituzionali Rapporti con Autorità Giudiziarie Tenuta ed aggiornamento del registro Accesso Civico Coordinamento dell'attività istituzionale interna ed esterna,

		2	rapporti con Enti e Autorità varie Attestazione rendiconti finanziamenti ex art. 158 T.U.E.L.
15	Funzioni aggiuntive attribuite dallo Statuto o dai Regolamenti (<i>ad esempio: Nucleo di Valutazione, Commissioni di concorso o selezione, Controlli Interni, Coordinamento di gruppi di lavoro istituzionali, Responsabilità istruttorie per specifiche tematiche, task force, gruppi di lavoro, nuclei speciali</i>).	3 3	Direzione e coordinamento Controlli Interni Partecipazione alle procedure concorsuali e selettive dell'Ente
16	Funzioni aggiuntive conferite dal capo dell'amministrazione, oltre quelle già censite.	2	Funzione di rappresentanza esterna dell'Ente
17	Partecipazione alla delegazione trattante di parte pubblica e ruolo: - Del personale non dirigente; - Del personale dirigente.	1	Ruolo di supporto giuridico alla delegazione trattante
18	Responsabilità stabile di servizi e/o uffici formalmente istituiti, con responsabilità gestionali di unità lavorativa.	3 1	Segreteria Generale Gestione, coordinamento e responsabilità dei centri di spesa assegnati all'ufficio del Segretario Generale
19	Rappresentanza esterna dell'Ente per incarichi aggiuntivi e/o deleghe (<i>ad esempio presso Comitati istituzionali, Tavoli tecnici interistituzionali, delegazioni, incontri con stakeholders, riunioni pubbliche</i>)	1	
20	Sostituzione in caso di assenza o impedimento temporaneo dei dirigenti, dei responsabili EQ, dei responsabili dei servizi, su posti coperti da titolare ove non ricorra la condizione di interim	0	
21	Complessità e rilevanza dell'attività rogatoria	3	Grado di impatto alto nella fase istruttoria e rogatoria dei contratti
Criterio di graduazione C			
<i>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</i>			
22	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>)	3	
23	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	3	Azienda Speciale e altre Partecipazioni societarie
24	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>)	3	Territorio particolarmente fragile ove si registrano livelli significativi di disagio giovanile, disoccupazione nonché caratterizzato da croniche difficoltà socio-economiche e di degrado del territorio (Criminalità organizzata). Alto impatto.
25	Incrementi stagionali della popolazione di particolare rilevanza	3	Zona soggetta ad elevato incremento turistico stagionale
TOTALE PUNTI GRADO		77	

F.to Il Segretario Generale proponente
Dott. Francesco Mario Fragale

F.to Il Sindaco Metropolitano per conferma
On.Prof. Roberto Lagalla

**RISULTANZE PESATURA – DEFINIZIONE VALORE ECONOMICO
DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
DETERMINAZIONE DELLA PESATURA**

TOTALE TECNICO		
<i>(generale)</i>		
Sintesi istruttoria		Totale parziale
	ricorrenza	valore grado pesatura
Pesature grado "3"	22	66
Pesature grado "2"	3	6
Pesature grado "1"	5	5
Pesature grado "n.a."	3	0
Totale generale valore grado pesatura		77

**RIDETERMINAZIONE
DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

La RP, nella previsione dell'art. 60 del CCNL 2024, comma 2, è fissata in un valore economico cui si perviene dopo la pesatura. Il CCNL 2024, all'art. 60, commi 3 e 4, prevede che per due macro fattispecie, in determinati casi e a determinate condizioni, possa *rideterminarsi*, aumentandola, innalzando il VALORE MASSIMO della forbice base del comma 1 ("da" - "a") fino al 15%.

Casi e condizioni di base:

Fattispecie	Destinatari	Condizioni generali	Condizioni speciali
A (art. 60, c. 3)	Segretari dei Comuni capoluogo Segretari delle Amministrazioni provinciali Segretari delle Città metropolitane	<ul style="list-style-type: none"> • Capacità di bilancio • Rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 secondo cui l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 	<ul style="list-style-type: none"> • esercizio delle funzioni in presenza di strutture complesse

B (art. 60, c. 4)	Segretari dei Comuni aderenti a una UNIONE	<ul style="list-style-type: none"> • Capacità di bilancio • Rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 secondo cui l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 	<ul style="list-style-type: none"> • devono essere attribuite le funzioni di Segretario dell'Unione • la somma delle popolazioni dei comuni aderenti all'Unione deve corrispondere ad una fascia demografica superiore a quella del Comune di titolarità • si applica per la sola durata del periodo dell'incarico
------------------------------------	---	---	--

SISTEMA E MISURA DI ATTRIBUZIONE DELLA RIDETERMINAZIONE

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Complessità della struttura da coordinare e sovrintendere	Incremento della soglia massima della RP attribuibile presso il proprio Ente di titolarità (max 15%)
<i>L'organizzazione prevede meno di due funzioni dirigenziali</i>	0%
<i>L'organizzazione prevede da due a quattro funzioni dirigenziali</i>	4%
<i>L'organizzazione prevede da cinque a sette funzioni dirigenziali</i>	8%
<i>L'organizzazione prevede da otto a dieci funzioni dirigenziali</i>	12%
<i>L'organizzazione prevede oltre dieci funzioni dirigenziali</i>	15 %

**CALCOLO E ATTRIBUZIONE
DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

ESITAZIONE – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE				
Valore assoluto pesatura tecnica	punti grado 77			€ 64.486,96
Riferimento fascia definitivo	Fascia 6			
VALORE MASSIMO rideterminato ex art. 60, commi 3 o 4	Sì, + 15%	NO		€ 9.673,04
Riferimento finale attribuzione	VALORE MINIMO €. 43.054,00	VALORE MASSIMO €. 74.160,00		
Differenza aritmetica VMax-VMin	€. 31.106,00			
Applicazione tabella di ponderazione <i>(segnare la fattispecie che ricorre)</i>	VALORE MINIMO ()	VALORE MINIMO + QUOTA INC. ()	VALORE MASSIMO (X)	
Valore della RP <i>(valore annuo, lordo, per tredici mensilità)</i>				€. 74.160,00

F.to Il Segretario Generale proponente
Dott. Francesco Mario Fragale

F.to Il Sindaco Metropolitan per conferma
On.Prof. Roberto Lagalla

**B) CRITERI DI ATTRIBUZIONE E MISURA DELLA RETRIBUZIONE DI
RISULTATO
(art. 61 CCNL 2024)**

1. DESCRIZIONE E CONDIZIONI MINIME

Il sistema della Retribuzione di Risultato, componente della struttura di retribuzione dei segretari comunali, si concreta nell'attribuzione di un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato alla valutazione della performance, la quale dovrà tenere conto anche delle funzioni aggiuntive conferite.

La Retribuzione di Risultato del Segretario, ai sensi dell'art. 61 del CCNL 2024, è erogata - nel rispetto della capacità di spesa e dell'art. 23, comma 2, del D.Lgv. 75/2017 (condizioni minime) - secondo la metodologia, ancorché coerente al disposto contrattuale, fissata nell'ambito della regolamentazione locale recante il sistema di valutazione della performance che, tra l'altro, prevede assegnazione preventiva degli obiettivi e valutazione complessiva della performance del segretario.

La misura della Retribuzione di Risultato erogabile al segretario è fissata nella percentuale limite del 10% del monte salari percepito nell'annualità oggetto di valutazione.

RIDETERMINAZIONE DELLA PERCENTUALE RELATIVA ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

L'Ente, ricorrendone le condizioni giuscontabili minime e le fattispecie sotto tabellate, può rideterminare, ai sensi dell'art. 61 del CCNL 2024, **COMMA 2BIS**, un aumento della percentuale fino al 15%, limitatamente al periodo di svolgimento delle relative funzioni.

Destinatari	SUSSISTENZA
segretari di enti con dirigenza	SI (<input checked="" type="checkbox"/>) - NO ()
segretari di enti privi di dirigenza a cui sia stato attribuito un incarico per la copertura di posizione apicale dell'ente temporaneamente priva di titolare, formalmente affidato in conformità all'ordinamento di ciascun ente	SI () - NO ()
segretari a cui siano attribuite le funzioni di segretario di una Unione di comuni	SI () - NO ()
segretari di enti interessati da situazioni di calamità naturale	SI () - NO ()

L'Ente, poiché ne ricorrono le condizioni giuscontabili minime e la fattispecie sotto tabellata, ridetermina, ai sensi dell'art. 61 del CCNL 2024, **COMMA 2TER**, un aumento della percentuale della Retribuzione di Risultato.

Destinatari	Condizione speciale	Valutazione operata
segretari di enti	Occorre sia valutata l'esigenza di un	Sussiste la necessità di allineamento

metropolitani	allineamento rispetto alle retribuzioni complessive di livello più elevato corrisposte alla dirigenza dell'ente	retributivo con i dirigenti per i quali la percentuale è del 15% (SI)
---------------	--	---

MISURA PERCENTUALE RETRIBUTIVA DI RISULTATO RICONOSCIUTA : 15 % (*)

(*) da erogare entro il limite finanziario di cui 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017

COMPENSI DIVERSI, A TITOLO DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO

In aggiunta alla Retribuzione di Risultato di cui all'art. 61 del CCNL 2024, al segretario verrà corrisposto un distinto compenso "a titolo di retribuzione di risultato", nei casi e alle condizioni sotto tabellate.

Destinatari	Condizione presupposta	Specifiche & Condizioni attuative
segretari di enti con dirigenza	Occorre che sia stato conferito formale incarico - al Segretario - di copertura (<i>ad interim</i>) di posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare	<p>Per ciascun incarico conferito</p> <ul style="list-style-type: none"> • importo unico, equivalente ad una percentuale tra il 15 e il 30% della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico. <i>[NB. La percentuale è già stabilita presso l'ente dalla contrattazione integrativa della dirigenza, ex artt. 35, comma 1, lett. c) e 40, comma 1 a cui si fa pieno rinvio. Detta percentuale si modificherà automaticamente in caso di variazione nel relativo contratto integrativo di riferimento].</i> • l'importo è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020 (<i>fondo dirigenza, ndr</i>) • l'importo, nella sua misura effettiva, è determinato sulla scorta della valutazione (performance) relativa alla posizione ricoperta ad interim

F.to Il Segretario Generale proponente
Dott. Francesco Mario Fragale

F.to Il Sindaco Metropolitano per conferma
On.Prof. Roberto Lagalla