



COMUNE DI SESTU

Città Metropolitana di Cagliari

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 37 del 31.03.2025

COPIA

Oggetto: Approvazione del Sistema per la graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Generale.

L'anno duemilaventicinque il giorno trentuno del mese di marzo, in Sestu, nella sede comunale, alle ore 17:55, si è riunita la Giunta Comunale. All'esame dell'argomento in oggetto risultano presenti i seguenti Assessori e Assessore:

SECCI MARIA PAOLA	SINDACO	P
ARGIOLAS ROBERTA	ASSESSORE	A
BULLITA MASSIMILIANO	ASSESSORE	A
MELONI EMANUELE	ASSESSORE	P
PETRONIO LAURA	ASSESSORE	P
SERRAU MARIO ALBERTO	ASSESSORE	A
TACCORI MATTEO	ASSESSORE	P

Totale presenti n. 4 Totale assenti n. 3

Assiste alla seduta la Segretario Generale CANNAS MARIA ANTONIETTA.

Assume la presidenza SECCI MARIA PAOLA in qualità di Sindaco.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che in data 16/07/2024 è stato sottoscritto il nuovo Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) per il triennio 2019-2021 relativo all'Area Funzioni locali disciplinante il rapporto di lavoro relativo ai dirigenti e ai segretari comunali;

Preso atto della disciplina introdotta in materia di retribuzione di posizione dall'articolo 60 del predetto CCNL a norma del quale, tra l'altro:

1. la retribuzione di posizione è erogata, in base alle classi demografiche degli enti, entro valori minimi e massimi prestabiliti, quantificati rispettivamente, con particolare riferimento agli enti di popolazione ricompresa tra i 10.000 e i 65.000 abitanti nel cui novero rientra il Comune di Sestu, in euro 16.806,00 ed euro 26.102,22;
2. 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'articolo 101 del CCNL 17/12/2020 in relazione al contesto organizzativo;
 - (b) attribuzione di funzioni aggiuntive rispetto a quelle previste dalla legge incidenti sulle responsabilità interne ed esterne, ivi comprese quelle implicanti la partecipazione ad organismi o commissioni, nonché l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
 - (c) situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo, anche connesse all'ubicazione della sede, a carenze di organico o a difficoltà socioeconomiche;

Visto il parere AFL78 rilasciato dall'Agenzia per la Rappresentanza negoziale delle Pubbliche Amministrazioni nel quale la stessa specifica che negli enti privi di dirigenti la predeterminazione dei predetti criteri non è oggetto di alcuna forma di relazione sindacale;

Visto il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi da ultimo aggiornato con deliberazione della Giunta comunale n. 32/2020;

Preso atto della proposta del sistema di graduazione della retribuzione di posizione del segretario generale del Comune di Sestu approvata dal Nucleo di valutazione con proprio verbale n.1 del 04/03/2025 in coerenza con il dettato del citato articolo 60 del CCNL 16/07/2024 e ritenuta la stessa meritevole di approvazione;

Rilevata la propria competenza in merito ai sensi dell'articolo 48 del decreto legislativo n.267/2000;

Acquisito, ai sensi dell'articolo 49 del citato decreto legislativo n.267/2000, il solo parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, che si riporta in calce, in quanto la presente non determina riflessi sul bilancio dell'Ente;

con votazione unanime e per le causali espresse:

DELIBERA

1. di approvare il Sistema per la graduazione della retribuzione di posizione del Segretario generale del Comune di Sestu ai sensi dell'articolo 60 del Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) per il triennio 2019-2021 relativo all'Area

Funzioni locali sottoscritto in data 16/07/2024, allegato alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale;

2. di dichiarare, con separata votazione unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del citato decreto legislativo n.267/2000.



COMUNE DI SESTU

DELIBERA GIUNTA COMUNALE N. 37 del 31/03/2025

OGGETTO:

Approvazione del Sistema per la graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Generale.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

FIRMATO
IL SINDACO
F.to SECCI MARIA PAOLA

FIRMATO
IL SEGRETARIO GENERALE
F.to CANNAS MARIA ANTONIETTA

DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ.

La presente copia cartacea è conforme all'originale sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 23 del Decreto Legislativo 07.03.2005 n. 82 e successive modificazioni.

Sestu, Lì 14/04/2025



COMUNE DI SESTU

Oggetto proposta di delibera:

Approvazione del Sistema per la graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Generale.

Parere ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo n. 267/2000

Si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica.

Sestu, 21.03.2025

IL RESPONSABILE

F.to Filippo FARRIS

Sistema per la graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Comunale

1. Il quadro normativo

Il CCNL 16 luglio 2024 definisce, all'articolo 60, la “*nuova disciplina della retribuzione di posizione per i segretari comunali*”, prevedendo che sia erogata in base alle classi demografiche degli enti, entro i seguenti valori minimi e massimi complessivi annui lordi per tredici mensilità:

Fascia A

1) enti metropolitani	da 43.054,00 a 64.486,96
2) enti oltre 250.000 abitanti, in comuni capoluogo di provincia, in amministrazioni provinciali	da 35.590,00 a 53.665,99
3) enti fino a 250.000 abitanti	da 23.518,00 a 35.912,97

Fascia B

1) enti superiori a 10.000 abitanti e fino a 65.000 abitanti	da 16.806,00 a 26.102,22
2) enti tra 3.000 e 10.000 abitanti	da 8.646,00 a 14.068,80

Fascia C

1) enti fino a 3.000 abitanti	da 8.140,00 a 10.928,87
-------------------------------	-------------------------

Lo stesso articolo, al comma 2, prescrive che, entro i valori descritti nella tabella, gli enti determinano i valori delle posizioni, 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 implicant 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.

2. La metodologia di graduazione

Nel rispetto dei criteri prima delineati viene definita una metodologia di graduazione con lo scopo di attribuire un valore corrispondente alle specificità del contesto, mediante l'utilizzo di parametri idonei a descrivere le modalità di esercizio delle funzioni e delle responsabilità, anche con riferimento alle complessità contingenti.

Criterio di graduazione A (punteggio massimo 40)

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

A tal fine si richiama il contenuto del citato articolo 101 che attribuisce al segretario comunale “*l'assunzione delle funzioni di segretario comunale comporta compiti di sovraintendenza allo svolgimento*

delle funzioni dei dirigenti e di coordinamento delle loro attività, tra i quali la sovraintendenza alla gestione complessiva dell’ente, la responsabilità della proposta del piano esecutivo di gestione nonché, nel suo ambito, del piano dettagliato degli obiettivi e del piano della performance, la responsabilità della proposta degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale, l’esercizio del potere di avocazione degli atti dei dirigenti in caso di inadempimento”.

Parametri di graduazione	Punteggio massimo
1. Particolare complessità e responsabilità nell'esercizio della sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e coordinamento delle loro attività	5
2. Coordinamento nella predisposizione degli atti di programmazione, nel monitoraggio e nella loro attuazione	5
3. Coordinamento e assistenza agli uffici nella predisposizione e nell'attuazione degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale	8
4. Attività di assistenza giuridico-amministrativa, di studio, sviluppo e soluzione, a favore degli Organi di Governo e della Struttura	7
5. Entità delle risorse finanziarie gestite e/o coordinate (nel ruolo e nelle funzioni aggiuntive)	5
6. Grado di responsabilità verso l'esterno (civile, amministrativa, penale)	5
7. Consulenza e assistenza nella predisposizione delle proposte di deliberazione	5

Criterio di graduazione B (punteggio massimo 35)

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

Parametri di graduazione	Punteggio massimo
8 Incarico e ruolo presso l’Ufficio per i procedimenti disciplinari	5
9 Altri incarichi recanti specifiche responsabilità individuali, conferite dall’Ente ad personam, che comportino svolgimento di ruoli in autonomia e/o indipendenza.	8
10 Partecipazione alla delegazione trattante di parte pubblica e ruolo	5
11 Responsabilità stabile di servizi e/o uffici formalmente istituti.	8
13 Funzioni di raccordo con l’organo di valutazione e predisposizione dei sistemi di premialità	5
14 Sostituzione in caso di assenza, impedimento temporaneo o conflitto di interessi dei dirigenti, dei responsabili EQ, dei responsabili dei servizi, su posti coperti da titolare ove non ricorra la condizione di interim	4

Criterio di graduazione C (punteggio massimo 25)

Situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo, anche connesse all'ubicazione della sede, a carenze di organico o a difficoltà socioeconomiche

Parametri di graduazione	Punteggio massimo
15 Carenze strutturali di organico o di professionalità necessarie all'espletamento delle funzioni istituzionali	5
16 Presenza di società partecipate o controllate che richiedano una specifica attività di presidio e controllo	4
17 Condizioni di disagio, in relazione alle distanze geografiche, alle caratteristiche dei luoghi e ai collegamenti	3
18 Particolari dimensioni del pregresso	5
19 Incrementi stagionali della popolazione di particolare rilevanza	3
20 specifiche esigenze di ridefinizione di atti regolamentari, metodologie o adempimenti	5

3. Calcolo del valore economico della posizione

Poiché il valore di posizione deve essere definito all'interno di un intervallo compreso tra un minimo e un massimo, il punteggio che viene attribuito ha lo scopo di individuare grandezze comprese all'interno dei quelle dimensioni. Conseguentemente il procedimento di calcolo avviene come di seguito specificato:

- a) Valore massimo
- b) Valore minimo
- c) Differenza tra il valore massimo e il valore minimo
- d) Calcolo del “valore punto”: C/100
- e) Attribuzione dei valori ai parametri indicati nelle tabelle
- f) Definizione del punteggio totale: Somma dei punteggi dei parametri della lettera e)
- g) Valore economico della posizione: Moltiplicazione il “valore punto” per il punteggio totale (d * f)

4. Il processo di applicazione della disciplina

Il processo di applicazione della disciplina della retribuzione di posizione prevede le seguenti fasi:

- 1) predisposizione e proposta del “Sistema di graduazione della retribuzione di posizione del segretario” da parte dell’organo di valutazione dell’ente; qualora il Segretario Comunale sia un componente di quest’ultimo la proposta è presentata dal o dai componenti esterni facenti parte dell’organo medesimo;
- 2) approvazione del “Sistema di graduazione della retribuzione di posizione del segretario” da parte della Giunta Comunale;

- 3) L'applicazione sistema di graduazione con la redazione ed approvazione della relativa scheda che attribuisce il punteggio e quantifica l'incremento della retribuzione della posizione da parte del Sindaco, con l'eventuale supporto del Nucleo di Valutazione.