



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA DECRETO SINDACALE

N. 249 del 31/12/2024

OGGETTO: approvazione criteri per la graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Generale della Città Metropolitana e determinazione della retribuzione di posizione del Segretario generale dott.ssa Rossana Carrubba.

IL SINDACO METROPOLITANO

PREMESSO che in data 14/12/2022 è stata sottoscritta la convenzione tra il Comune e la città Metropolitana di Messina per lo svolgimento in forma associata del servizio di Segreteria Comunale contenente i patti, condizioni e modalità che regolano i rapporti tra le parti

CHE dal 1 gennaio 2023, il Segretario Generale di fascia A ,dott.ssa Rossana Carrubba, presta servizio nella sede di Segreteria Generale convenzionata tra la Città Metropolitana ed il Comune di Messina , in qualità di titolare;

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:

-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:

Fascia A					
1) enti metropolitani ¹	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	

¹ Nella dizione "enti metropolitani" sono comprese le seguenti tipologie: Città Metropolitane e Comuni coincidenti con sedi di città metropolitane

per gli enti metropolitani l'indennità di posizione è stabilita nei valori minimi e massimi che vanno da euro 43.054,00 a euro 64.486,96;

EVIDENZIATO che ai sensi del CCNL del 16/07/2024 :

-entro i valori di cui al comma 1 dell'art.60, 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:

- complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo;
- 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;
- 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”*;

-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”*;

ATTESO CHE 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 applicazioni 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. Le predette norme sono comunque disapplicate dal primo giorno del sesto mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL. Con riferimento agli incarichi in essere alla data di sottoscrizione del presente CCNL, qualora la retribuzione di posizione di nuova attribuzione in applicazione di quanto previsto dai commi 1 e 2 risulti inferiore alla retribuzione di posizione in essere, 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.”;

TENUTO CONTO dunque della necessità di adeguare la retribuzione di posizione del segretario generale della Segreteria convenzionata tra il Comune e la Città Metropolitana alle disposizioni di cui all'art.60 del CCNL del 16 luglio 2024 determinando la retribuzione di posizione entro i valori di cui al comma 1 del predetto articolo , previo confronto ai sensi dell'art. 34, comma 1 lett. a), e sulla base dei succitati criteri di graduazione come stabiliti dal CCNL del 16 luglio 2024

RILEVATO CHE:

in data 25/10/2023 con nota a firma del Sindaco metropolitano prot. 46803 si è provveduto ad avviare il confronto con le OO.SS. in relazione ai criteri di graduazione della retribuzione di posizione del segretario generale per la sede convenzionata tra la Città Metropolitana ed il Comune di Messina ;

nei termini indicati dal CCNL le OO.SS. non hanno richiesto l'attivazione del confronto, pertanto si può procedere all'approvazione dei criteri di che trattasi;

RICHIAMATI :

il proprio precedente decreto n. 262 del 04/11/2022 con il quale si è proceduto ad attribuire 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 sia nella Città Metropolitana come già avvenuto nel Comune di Messina;

il vigente regolamento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari del Comune di Messina e della Città metropolitana che attribuisce al Segretario Generale la Responsabilità dell 'Ufficio disciplinare della Città Metropolitana costituito in forma monocratica sia per il personale del comparto che per il personale dirigente

il proprio decreto n.265 del 08/11/2022 del con il quale si è attribuito al Segretario Generale la Presidenza della delegazione Trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata della dirigenza

RICHIAMATI:

- il Decreto Sindaco metropolitano del 04/11/2024 n.200 con il quale, a seguito di confronto con le OO.SS., è stato approvato il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti, responsabili di servizio (PO/AP) , dei dirigenti e del Direttore Generale e del Segretario Generale della Città Metropolitana di Messina ;

- il decreto del sindaco metropolitano n.247 del 30/12/2024 con il quale viene assegnato il valore relativo alla rilevanza strategica a ciascuna posizione dirigenziale oggetto di pesatura e viene attribuito un valore economico a ciascuna posizione dirigenziale sulla base del punteggio ad ognuna attribuito seguito della procedura di pesatura sopra indicata;

VISTO l'Allegato A) recante i Criteri di graduazione della retribuzione di posizione del segretario generale, che del presente atto forma parte integrante e sostanziale e la scheda graduazione retribuzione di posizione del Segretario Generale, anch'esso parte integrante e sostanziale (All.B);

DATO ATTO che deve essere rispettato quanto stabilito dal comma 7 del succitato art.60 secondo cui ***“qualora la retribuzione di posizione di nuova attribuzione in applicazione di quanto previsto dai commi 1 e 2 risulti inferiore alla retribuzione di posizione in essere, 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”***

CONSIDERATO che, in applicazione dei suddetti criteri, tenuto conto delle funzioni effettivamente svolte dal segretario generale e della complessità organizzativa degli enti che costituiscono la sede convenzionata nonché dell'obbligo di rispettare il succitato comma 7 dell'art.60 del CCNL 16/07/2024, 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;

RITENUTO inoltre, al fine di tener conto dell'esercizio delle funzioni in presenza di strutture complesse, quali appunto sono la struttura organizzativa della Città Metropolitana e del Comune di Messina, di 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;

DATO ATTO che in virtù dell'art. 5 della Convenzione inerente la regolamentazione dei rapporti finanziari e della gestione del rapporto di lavoro del Segretario, i due enti convenzionati concorrono alla spesa relativa al trattamento economico del Segretario in rapporto alle prestazioni rese presso ciascuna amministrazione, secondo le seguenti misure: 60% della spesa sarà a carico del Comune ed il 40% della spesa sarà a carico della Città metropolitana.

CHE la Città Metropolitana assume la veste di capo convenzione in applicazione a quanto disposto dal Decreto del Ministero dell'Interno del 21.10.2020, art. 2, comma 2 e dalla circolare attuativa prot. n. 14449 del 1 dicembre 2020

VERIFICATO che le risorse finanziarie degli Enti consentono l'adeguamento della retribuzione di posizione al Segretario Generale nella misura indicata, e ciò nel rispetto dei limiti finanziari previsti dall'articolo 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017;

VISTI altresì:

- la Legge regionale 15/2015;
- le disposizioni recate dal T.U. in materia di EE.LL., 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;
- la Convenzione tra la Città Metropolitana ed il Comune per la gestione in forma associata del Servizio di Segreteria Generale

DECRETA

1. di approvare i criteri per la graduazione della retribuzione di posizione del Segretario generale, **Allegato A)** che del presente atto forma parte integrante e sostanziale;

2. di stabilire, come da schema **Allegato B)**, anch'esso parte integrante e sostanziale del presente

provvedimento, in applicazione dei predetti criteri, verificata la disponibilità delle risorse finanziarie e accertato il rispetto della capacità e dei limiti di spesa dell'Ente, la retribuzione di posizione del Segretario Generale della sede di segreteria convenzionata nella misura massima prevista dall'art. 60 comma 2 del CCNL 16/07/2024 ,a decorrere dal 1° gennaio 2025;

3.dare atto che ,nel rispetto di quanto stabilito dal comma 7 dell' art.60 del CCNL del 16/07/2024, la retribuzione di posizione rideterminata in applicazione dei criteri di cui all'art.60 del CCNL 16/07/2024 corrisponde a quella già percepita dal Segretario generale e maggiorata ai sensi dell'art.41, comma 4 CCNL 2001,

4. dare atto altresì che così rideterminata la retribuzione di posizione del Segretario generale cessa di essere corrisposta, con la medesima decorrenza di cui sopra, la maggiorazione prevista dall'art.41, comma 4 CCNL 2001 ,già corrisposta in applicazione della predetta norma contrattuale, con Decreto Sindacale n.288 in data 01/12/2022 e viene applicata la maggiorazione di cui all'art.60, comma 3 CCNL 16 luglio 2024, in misura pari al 15% della stessa, al fine di tener conto dell'esercizio delle funzioni in presenza di enti con strutture complesse quale è la sede convenzionata tra il comune capoluogo e la Città Metropolitana con decorrenza 1 gennaio 2025 ;

5.di demandare al dirigente della Direzione Servizi Finanziari competente ,tutti i successivi adempimenti per l'esecuzione del presente Decreto

Il Sindaco Metropolitan

F.to Federico Basile



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE E ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA

OGGETTO: approvazione criteri per la graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Generale della Città Metropolitana e determinazione della retribuzione di posizione del Segretario generale dott.ssa Rossana Carrubba.

☐

Il presente decreto sindacale non necessita di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente

☐

Sul presente decreto sindacale si esprime, ai sensi degli artt. 12, della L.R. 30/2000 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000, parere **FAVOREVOLE** di regolarità contabile”

☒

Sul presente decreto sindacale si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000, parere **FAVOREVOLE** di regolarità contabile con attestazione della copertura finanziaria (art. 151, comma 4, D. Lgs. 267/2000):

☐

si attesta l'avvenuta registrazione della seguente prenotazione di impegno di spesa:

Prenotazione	Importo	Capitolo	Bilancio

si attesta l'avvenuta registrazione della seguente diminuzione di entrata:

Diminuzione Entrata	Importo	Capitolo	Bilancio

Addì 31/12/2024

IL DIRIGENTE
Servizi Finanziari e Tributari
Dott. Giorgio La Malfa

**SISTEMA DI GRADUAZIONE
DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO
ART. 60 CCNL 16/07/2024**

Premessa

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area funzioni locali 2019-2021 sottoscritto in data 16 luglio 2024, innovando in materia, disciplina una diversa modalità di determinazione della retribuzione di posizione da riconoscere al segretario generale.

Si passa, infatti, dall'applicazione della cd "maggiorazione" della retribuzione, come definita all'art. 41 comma 4 del CCNL 16.05.2001 e dagli Accordi di contrattazione decentrata sottoscritti in data 22 dicembre 2003 e 13 gennaio 2009, ad un diverso sistema che rappresenta una evoluzione del precedente ed è finalizzato, da un lato, ad adeguare la citata voce retributiva alle crescenti responsabilità affidate ai segretari comunali, e dall'altro, a renderne più omogenea la disciplina con quella esistente per la dirigenza.

Criteri e presupposti

Il presente documento individua e descrive gli elementi di valutazione specifici dei tre "criteri di graduazione" indicati nell'art. 60, comma 2, del suddetto C.C.N.L., e di seguito riportati:

- 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 socioeconomiche.*

In particolare:

- a) il **primo criterio** di graduazione della retribuzione di posizione, che mira alla valorizzazione economica del più ampio ruolo di direzione complessiva contemplato dall'art. 101 del CCNL 17.12.2020, riguarda l'ipotesi in cui l'Ente non sia avvalso né della facoltà di nominare un direttore generale esterno né della facoltà di attribuire le relative funzioni al segretario. Ricorrendo tale fattispecie, le funzioni di sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e di coordinamento delle loro attività - tra i quali la sovrintendenza alla gestione complessiva dell'ente, la responsabilità della proposta del piano esecutivo di gestione nonché, nel suo ambito, del piano dettagliato degli obiettivi e del piano della performance, la responsabilità della proposta degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale, l'esercizio del potere di avocazione degli atti dei dirigenti in caso di inadempimento - sono attribuite al segretario;
- b) il **secondo criterio** di graduazione mira a valorizzare economicamente l'attribuzione al segretario di funzioni aggiuntive rispetto a quelle strettamente proprie ed obbligatorie. Si riporta di seguito un elenco, meramente esemplificativo e non esaustivo, di alcune funzioni aggiuntive spesso

attribuite al Segretario, oltre alla funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza espressamente indicata dal CCNL:

- 1) l'incarico di segretario della Conferenza dei Capi-Gruppo;
 - 2) l'incarico di componente o presidente dell'OIV (Organismo indipendente di valutazione) o dell'organismo analogo presente nell'ente;
 - 3) l'incarico di Presidente o componente dell'ufficio procedimenti disciplinari;
 - 4) lo stabile esercizio di funzioni gestionali di aree o servizi (non rilevano i casi di interim);
 - 5) la nomina quale Datore di lavoro ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81;
 - 6) l'espressione di pareri di legittimità o conformità su deliberazioni e/o determinazioni e/o altri atti previsti dall'ordinamento interno dell'ente;
 - 7) l'esercizio di funzioni o responsabilità in ambito PNRR;
 - 8) l'incarico di Presidente o componente di commissioni di concorso o di gara (qualora non si applichino nell'ente compensi specifici);
 - 9) l'incarico di Presidente o componente della delegazione trattante per la contrattazione decentrata relativa al personale con qualifica dirigenziale e a quello del comparto;
 - 10) l'incarico di Titolare del potere sostitutivo in caso di inerzia, art. 2 comma 9bis – 9ter, L. 241/1990;
 - 11) la titolarità del potere di avocazione;
 - 12) l'incarico di Responsabile della transizione digitale;
 - 13) l'esercizio di funzioni vicarie di dirigenti per ferie o assenze brevi;
- c) il **terzo ed ultimo criterio** di graduazione mira alla valorizzazione economica per la sussistenza di condizioni disagiate della sede legate al contesto ambientale, geografico ed organizzativo. L'ubicazione della sede (sedi di montagna o isolate con difficoltà di accesso), il numero degli enti convenzionati, la difficoltà a coprire la sede per assenza di risposta agli interpelli, le carenze di organico o la significativa scopertura dello stesso o le difficoltà socioeconomiche del territorio, costituiscono una mera elencazione, esemplificativa e non esaustiva, dei fattori di causa di tale disagio.

Graduazione

In continuità con il precedente sistema delle maggiorazioni, e coerentemente con la evidente diversità della loro natura, ciascuno dei tre macro-criteri indicati alle lettere a), b) e c) dell'art. 60, comma 2, del CCNL 16 luglio 2024 è oggetto di una autonoma graduazione, singolarmente in grado di poter determinare, in relazione alla sua concreta pesatura, il riconoscimento del valore massimo della *forchetta* della retribuzione di posizione come prevista al già citato articolo 60 comma 1 del CCNL 16/07/2024. L'enucleazione dei tre macro-criteri assolve, infatti, al solo fine di identificare le tre fondamentali tipologie di condizioni che legittimano la graduazione della retribuzione di posizione.

Pertanto:

- 1) per ciascun criterio è individuata una scala di pesatura parziale da 1 a 100, in ragione del fatto che ciascuna lettera può comportare l'attribuzione del valore massimo di retribuzione di posizione. Si procede, poi, alla scomposizione degli elementi di valutazione in predeterminati parametri e punteggi di apprezzamento;
- 2) la scala di pesatura complessiva è egualmente graduata da 1 a 100;
- 3) ai fini della pesatura finale, si sommano aritmeticamente i punteggi effettivi di ciascuno dei criteri di cui alle distinte lettere a), b) e c) dell'art. 60;

4) qualora la somma sia superiore a 100, il valore finale è equiparato a 100.

Quantificazione retribuzione di posizione

Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione prevista dal contratto, vengono individuati:

- a) fasce di posizione
- b) intervalli di punteggio corrispondenti
- c) fasce di retribuzione di posizione corrispondenti

così come si desume dalla tavola seguente:

Fasce di posizione	Intervalli di punteggio	Retribuzione di posizione
A	da 0 punto a 50 punti	Retribuzione minima
B	da 51 punti a <u>100 punti</u>	Retribuzione base aumentata fino a quella massima, in diretta proporzione sul solo intervallo dei rimanenti 50 punti, commutati in percentuale sul differenziale di trattamento fra minimo e massimo

Criteri di graduazione e sistema di pesatura

Criterio generale CCNL	Sistema di pesatura	punteggio
a) complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo;	a) Criterio di complessità sul contesto organizzativo Esprime la complessità delle funzioni nel contesto dell'ente. Poiché i fattori di complessità tipici sono già vagliati in sede di pesatura degli incarichi dirigenziali, ovvero apicali, dell'ente, tale criterio è ricavato automaticamente dalle risultanze delle predette pesature.	Corrisponde al punteggio medio attribuito dal sistema di pesatura per le funzioni dirigenziali, presenti nell'ente, nei cui confronti sono esercitate le funzioni.
	b) Criterio di responsabilità sul contesto organizzativo Esprime il livello di attribuzione di responsabilità conferito dal capo dell'amministrazione nell'esercizio delle funzioni nel contesto dell'ente ed incide sul valore risultante dalla lett. a), ponderandolo come di fianco indicato. Il valore è attribuito dal Capo dell'Amministrazione.	4) Responsabilità di base = moltiplicatore da 0,5 a 1 del punteggio di cui alla lett. a) 5) Responsabilità significative = moltiplicatore da 1,10 a 1,20 del punteggio di cui alla lett. a) 6) Responsabilità elevate = moltiplicatore da 1,21 a 1,30 del punteggio di cui alla lett. a) Il punteggio, da 1 a 100 punti, del presente criterio è quindi pari al punteggio medio di pesatura delle posizioni apicali dell'ente come ponderato dal criterio di responsabilità. Valori superiori a 100 equivalgono a 100. <i>N.B.: Qualora i sistemi di pesatura delle posizioni apicali non siano articolati in</i>

		<i>punteggi fino a 100, il corrispondente punteggio viene riponderato sulla scala da 1 a 100.</i>
	Il punteggio, da 1 a 100 punti, del presente criterio è quindi pari al punteggio medio di pesatura delle posizioni apicali dell'ente come ponderato dal criterio di responsabilità. Valori superiori a 100 equivalgono a 100. <i>N.B.: Qualora i sistemi di pesatura delle posizioni apicali non siano articolati in punteggi fino a 100, il corrispondente punteggio viene riponderato sulla scala da 1 a 100</i>	
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;	Funzioni/incarichi con livello di responsabilità base: - Componente OIV o di un organismo con funzione analoghe - Componente ufficio procedimenti disciplinari - Componente Commissioni di gara - Componente Commissioni di concorso - Componente delegazione CCDI - Funzioni vicarie di dirigenti per ferie o assenze brevi	Punteggio minimo 5 e massimo 10 per ciascuna funzione o incarico con livello di responsabilità base
	Funzioni/incarichi con livello di responsabilità significativa: - Presidente OIV o di un organismo con funzione analoghe - Presidente ufficio procedimenti disciplinari - Presidente commissioni di gara - Presidente commissioni di concorso - Presidente delegazione trattante CCI dirigenti e/o dipendenti - Responsabile dell'esercizio del potere sostitutivo - Titolare del potere di avvocazione - Funzioni in ambito PNRR - Responsabile transizione digitale	Punteggio minimo 11 e massimo 30 per ciascuna funzione o incarico con livello di responsabilità base

	Funzioni/incarichi con livello di responsabilità elevata: - RPCT - Segretario Conferenza Capi Gruppo - Stabile esercizio di funzioni gestionali di aree o servizi (non rilevano i casi di interim) - Datore di lavoro ai sensi del decreto legislativo 81 del 9 aprile 2008 - Pareri di legittimità o conformità previsti dall'ordinamento interno dell'ente su deliberazioni e/o determinazioni e/o altri atti - Responsabilità complessiva in ambito PNRR	Punteggio minimo 31 e massimo 60 per ciascuna funzione o incarico con livello di responsabilità elevata
	Il punteggio, da 1 a 100 punti, del presente criterio è quindi pari alla somma dei punteggi attribuiti per ciascuna funzione aggiuntiva effettivamente conferita. Valori superiori a 100 equivalgono a 100	
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.	Sede disagiata in ragione della collocazione geografica:	• distanza meno 20 km da stazioni ferroviarie raggiunte dall'alta velocità – impatto basso punteggio da 1 a 20 • distanza più di 20 km e meno di 50 km da stazioni ferroviarie raggiunte dall'alta velocità – impatto medio punteggio da 21 a 50 • distanza più di 50 km da stazioni ferroviarie raggiunte dall'alta velocità - impatto elevato punteggio da 51 a 100 • Sede montana o insulare o con situazioni di difficile accesso - impatto elevato punteggio da 51 a 100
	Sede disagiata per carenze di organico	• copertura dell'organico pari al 10% punteggio da 1 a 20 • copertura dell'organico superiore al 10% e inferiore al 20% punteggio da 21 a 50

	Funzioni/incarichi con livello di responsabilità elevata: - RPCT - Segretario Conferenza Capi Gruppo - Stabile esercizio di funzioni gestionali di aree o servizi (non rilevano i casi di interim) - Datore di lavoro ai sensi del decreto legislativo 81 del 9 aprile 2008 - Pareri di legittimità o conformità previsti dall'ordinamento interno dell'ente su deliberazioni e/o determinazioni e/o altri atti - Responsabilità complessiva in ambito PNRR	Punteggio minimo 31 e massimo 60 per ciascuna funzione o incarico con livello di responsabilità elevata
	Il punteggio, da 1 a 100 punti, del presente criterio è quindi pari alla somma dei punteggi attribuiti per ciascuna funzione aggiuntiva effettivamente conferita. Valori superiori a 100 equivalgono a 100	
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.	Sede disagiata in ragione della collocazione geografica:	• distanza meno 20 km da stazioni ferroviarie raggiunte dall'alta velocità – impatto basso punteggio da 1 a 20 • distanza più di 20 km e meno di 50 km da stazioni ferroviarie raggiunte dall'alta velocità - impatto medio punteggio da 21 a 50 • distanza più di 50 km da stazioni ferroviarie raggiunte dall'alta velocità - impatto elevato punteggio da 51 a 100 • Sede montana o insulare o con situazioni di difficile accesso - impatto elevato punteggio da 51 a 100
	Sede disagiata per carenze di organico	• copertura dell'organico pari al 10% punteggio da 1 a 20 • copertura dell'organico superiore al 10% e inferiore al 20% punteggio da 21 a 50

SEDE DI SEGRETERIA CONVENZIONATA TRA CITTA' METROPOLITANA E COMUNE DI MESSINA

SCHEDA GRADUAZIONE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

SEGRETARIO GENERALE

APPLICAZIONE CCNL 2019-2021

Criterio A): Complessità e responsabilità della funzione

Criterio generale CCNL	Presupposti	Sistema di pesatura	Punteggi analitici	Punteggio complessivo
A) complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo	L'applicazione dell'art. 101 del CCNL 17.12.2020, ovvero l'assenza nell'ente di un direttore generale nominato ai sensi dell'art.108 del T.U.O.E.L., laddove pertanto l'assunzione delle funzioni di segretario comporta compiti di sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e di coordinamento delle loro attività, <u>tra i quali</u> la sovrintendenza alla gestione complessiva dell'ente, la responsabilità della proposta del piano esecutivo di gestione nonché, nel suo ambito, del piano dettagliato degli obiettivi e del piano della performance, la responsabilità della proposta degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale, l'esercizio del potere di avocazione degli atti dei dirigenti in caso di inadempimento.	È ancorato ai distinti fattori di complessità e responsabilità, entrambi in relazione al contesto organizzativo:		
		a) Criterio di <u>complessità</u> sul contesto organizzativo Esprime la complessità delle funzioni nel contesto dell'ente. Poiché i fattori di complessità tipici sono già vagliati in sede di pesatura degli incarichi dirigenziali, ovvero apicali, dell'ente, tale criterio può essere ricavato automaticamente dalle risultanze delle predette pesature. Pertanto, esso corrisponde al punteggio medio attribuito dal sistema di pesatura per le funzioni dirigenziali, presenti nell'ente, nei cui confronti sono esercitate le funzioni.	Punteggio media pesature posizioni dirigenziali della Città Metropolitana di Messina il relazione al fattore "Complessità organizzativa" Servizi Legali e del Personale=35 Servizi Finanziari e Tributarie=43 Viabilità Metropolitana=38 Edilizia Metropolitana e	65,05 punti

		Rif. Decreto sindacale n. 247 del 30/12/2024 Fattore “Complessità organizzativa” Sub-fattori: Dimensione economica: punt. max 8 Risorse umane: punt. max 6 Compet. tecnico-professionale: punt. max 6 Complessità gestione operativa: punt. max 18 Complessità/problematicità sistema relazionale: punt. max 18 Punteggio max totale fattore “Complessità Organizzativa” previsto nel sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali della città Metropolitana di Messina di cui alla Decreto N.257/2023= 56 punti	Istruzione=37 Patrimonio e Protezione Civile=29 Ambiente =33 Servizi Generali e Politiche dello Sviluppo Economico e Culturale=40 Totale punteggi relativi al profilo della complessità organizzativa = 255 Media dei punteggi 255/7 = 36,42 Riparametrazione a 100 quale punteggio massimo del sistema di pesatura 36,42 : 56=X :100=65,05	
--	--	---	---	--

Criterio generale CCNL	Presupposti	Sistema di pesatura	Punteggi analitici	Punteggio
		b) Criterio di <u>responsabilità</u> su contesto organizzativo Esprime il livello di attribuzione di responsabilità conferito dal capo dell'amministrazione nell'esercizio delle funzioni nel contesto dell'ente ed incide sul valore risultante dalla lett. a), ponderandolo come segue: 1) Responsabilità di base = moltiplicatore da 0,5 a 1 del punteggio di cui alla lett. a) 2) Responsabilità significative = moltiplicatore da 1,10 a 1,20 del punteggio di cui alla lett. a) 3) Responsabilità elevate = moltiplicatore da 1,21 a 1,30 del punteggio di cui alla lett. a) Il punteggio, da 1 a 100 punti, del presente criterio è quindi pari al punteggio medio di pesatura delle posizioni apicali dell'ente come ponderato dal criterio di responsabilità. Valori superiori a 100 equivalgono a 100. <i>N.B.: Qualora i sistemi di pesatura delle posizioni apicali non siano articolati in punteggi fino a 100, il corrispondente punteggio viene riponderato sulla scala da 1 a 100</i>	Responsabilità elevata 1,30 65,05*1,30 84,57 punti	84,57
		Totale criterio a)	149,62	149,62

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

Criterio generale CCNL	Presupposti	Sistema di pesatura	Punteggi analitici	Punteggio
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;	Fattispecie tipiche (elencazione esemplificativa e non esaustiva). - RPCT - Segretario Conferenza Capi-Gruppo; - Stabile esercizio di funzioni gestionali di aree o servizi (non rilevano i casi di interim) - Datore di lavoro ai sensi del decreto legislativo 81 del 9 aprile 2008 - Pareri di legittimità o conformità previsti dall'ordinamento interno dell'ente su deliberazioni e/o determinazioni e/o altri atti - Funzioni o responsabilità in ambito PNRR - Presidente o componente commissioni di concorso o di gara(qualora non si applichino nell'ente compensi specifici) - Presidente o componente delegazione trattante CCI dirigenti e/o	I criteri distinguono le fattispecie in funzioni/incarichi di tre differenti e crescenti livelli di responsabilità e determinano il raggiungimento della soglia massima di punteggio in relazione sia alla numerosità che alla rilevanza dei predetti. Funzioni/incarichi con livello di responsabilità base (da 5 a 10 punti per funzione\incarico): - Funzioni vicarie di dirigenti per ferie o assenze brevi 10p - Segretario Conferenza Capi Gruppo 5p		

	dipendenti - Responsabile dell'esercizio del potere sostitutivo - Titolare del potere di avocazione - Responsabile transizione digitale - Funzioni vicarie di dirigenti per ferie o assenze brevi - Segretario di unione di comuni - Presidente o componente ufficio procedimenti disciplinari - Segretario di sede in convenzione tra enti locali - ecc..	Funzioni/incarichi con livello di responsabilità significativa (da 11 a 30 punti per funzione\incarico): - Presidente commissioni di gara 20p - Presidente commissioni di concorso 30p - Presidente delegazione trattante CCDI dirigenti e/o dipendenti 30p - Responsabile dell'esercizio del potere sostitutivo 30p - Titolare del potere di avocazione 30p Funzioni/incarichi con livello di responsabilità elevata (da 31 a 60 punti per funzione\incarico): - RPCT 60p - Stabile esercizio di funzioni gestionali di aree o servizi (non rilevano i casi di interim) 60p Datore di lavoro ai sensi del decreto legislativo 81/2008 60p	Presidente delegazione trattante CCDI dirigenti e/o dipendenti 30 punti RPCT 60 punti	
--	--	---	--	--

Criterio generale CCNL	Presupposti	Sistema di pesatura	Punteggi analitici	Punteggio
		- Pareri di legittimità o conformità previsti dall'ordinamento interno dell'ente su deliberazioni e/o determinazioni e/o altri atti 50p - Responsabilità complessiva in ambito PNRR 60p - Responsabile transizione digitale 60p - Presidente o componente ufficio procedimenti disciplinari 60p - Segretario di sede in convenzione tra enti locali 60p Il punteggio, da 1 a 100 punti, del presente criterio è quindi pari alla somma dei punteggi attribuiti per ciascuna funzione aggiuntiva effettivamente conferita. L'incarico di segretario di convenzione tra enti locali o di unione di comuni giustifica in ogni caso l'attribuzione del valore massimo della retribuzione di posizione, ivi inclusa, al ricorrere dei relativi presupposti, la facoltà di aumento di cui al comma 4 dell'art. 60. Valori superiori a 100 equivalgono a 100.	- Presidente o componente ufficio procedimenti disciplinari 60 punti - Segretario di sede in convenzione tra enti locali 40 punti	
		Totale criterio B)	190 punti	190 punti

Criterio C): situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo

Criterio generale CCNL	Presupposti	Sistema di pesatura	Punteggi analitici	Punteggio
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 presupposto è il disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo. L'ubicazione, le carenze di organico o le difficoltà socio-economiche costituiscono una mera elencazione, esemplificativa e non esaustiva, dei fattori di causa di tale disagio.	Sede disagiata in ragione della collocazione geografica: • distanza meno 20 km da stazioni ferroviarie raggiunte dall'alta velocità – impatto basso punteggio da 1 a 20 • distanza più di 20 km e meno di 50 km da stazioni ferroviarie raggiunte dall'alta velocità - impatto medio punteggio da 21 a 50 • distanza più di 50 km da stazioni ferroviarie raggiunte dall'alta velocità - impatto elevato punteggio da 51 a 100 • Sede montana o insulare o con situazioni di difficile accesso - impatto elevato punteggio da 51 a 100	0	0
		Sede disagiata per carenze di organico • scopertura dell'organico pari al 10% punteggio da 1 a 20 • scopertura dell'organico superiore al 10% e inferiore al 20% punteggio da 21 a 50 • scopertura dell'organico superiore al 30% punteggio da 51 a 100 • sede con un numero complessivo di dipendenti inferiore a 3 punteggio da 51 a 100	scopertura dell'organico superiore al 10% e inferiore al 20% 30	30

		• Assenza di responsabili con assegnazione di funzioni gestionali ai componenti della Giunta punteggio da 51 a 100		
		Sede disagiata per difficoltà socio-economiche • Vacanza della sede per più di 2 anni punteggio da 1 a 20 • Comuni interessati da calamità naturali punteggio da 21 a 50 • Scioglimento del consiglio comunale per infiltrazioni mafiose o gravi irregolarità almeno una volta negli ultimi 5 anni ovvero due volte negli ultimi 15 • ente in dissesto o in procedura di riequilibrio economico finanziario ex art.243 bis del TUEL punteggio da 51 a 100	0	
		Totale criterio c)	30 punti	369,62 punti

Punteggio totale	Punteggi criteri a), b) e c)	Punteggio finale
Qualora la somma sia superiore a 100 il valore finale è equiparato a 100	369,62 punti	100 punti

Sintesi finale Graduatoria

pesatura:

- Scala di pesatura parziale da 1 a 100 per ciascuna lettera, in ragione del fatto che ciascuna lettera può comportare l'attribuzione del valore massimo di retribuzione di posizione.
- Scala di pesatura di pesatura complessiva, egualmente da 1 a 100.
- Ai fini della pesatura finale, si sommano aritmeticamente i punteggi effettivi di ciascuno dei criteri di cui alle distinte lettere a), b) e c) dell'art. 60
- Qualora la somma sia superiore a 100 il valore finale è equiparato a 100.

Valori finali e corrispondenze di trattamento

Pesatura complessiva	Retribuzione corrispondente
Punteggio da 1 a 50	Retribuzione base
Da 51 a 100 (Valori superiori a 100 sono equiparati a 100)	Retribuzione base aumentata fino a quella massima, in diretta proporzione sul solo intervallo dei rimanenti 50 punti, commutati in percentuale sul differenziale di trattamento fra minimo e massimo. Punteggio criterio a) 100 Punteggio criterio b) 100 Punteggio criterio c) 100 Punteggio finale 300 (<i>valori superiori a 100 equivalgono a 100</i>) $100-50=50$ $50/50=1$ Percentuale del differenziale tra retribuzione di posizione minima e massima da attribuirsi = 100%