



Prot. 1265

DECRETO N. 1/2025

Oggetto: **Determinazione della retribuzione di posizione spettante in applicazione dell'art.60 del C.C.N.L. Area Funzioni Locali 16/07/2024.**

IL SINDACO

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 10/10/2023, il Segretario Generale dott. Marco Moreschini, presta servizio presso il Comune di Rocca di Papa e che dal 11/11/2024 ed è titolare della sede convenzionata di Segreteria con il Comune di Mompeo (RI), giusta nomina del Sindaco del Comune di Rocca di Papa capo-convenzione Massimiliano Calcagni con decreto sindacale n.14 del 11/11/2024;

TENUTO CONTO che i Comuni di Rocca di Papa e Mompeo, rispettivamente con deliberazioni di Consiglio Comunale n. 31 del 24.10.2024 e n. 16 del 31.10.2024, hanno stabilito la gestione coordinata del servizio di segreteria comunale ed approvato lo schema di convenzione ex art. 10 D.P.R. n. 465/1997 ed artt. 30 e 98, comma 3, del D.Lgs.vo n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

CONSIDERATO che la summenzionata Convenzione prevede il riparto delle spese relative al trattamento economico del Segretario Comunale, nella seguente porzione dell'intero:

- 1) Comune di Rocca di Papa: in ragione del 83,16% (30 ore settimanali) 5/6 del costo complessivo;
- 2) Comune di Mompeo: in ragione del 16,66% (6 ore settimanali), 1/6 del costo complessivo;

RILEVATO INOLTRE CHE dal 23.11.2023 fino al 30.07.2024 il Comune di Rocca di Papa era convenzionato con lo stesso riparto di costi con il Comune di Pozzaglia Sabina e che comunque la nuova graduazione va ad applicarsi solo dal momento della sua approvazione.

RICHIAMATI:

- il Decreto Sindacale n. 44 del 27/09/2023 con il quale lo stesso Dr Moreschini è stato nominato Segretario del Comune di Rocca di Papa
- il Decreto Sindacale n.47 del 20/10/2023 con il quale si è proceduto all'applicazione dell'art. 41, comma 4 del CCNL Segretari Comunali e Provinciali (maggiorazione della retribuzione di posizione), e al conferimento delle funzioni di responsabile della transizione digitale (RTD) e di responsabile organizzativo privacy allo stesso Dott. Moreschini;
- il Decreto Sindacale n.46 del 20/10/2023 con il quale il Segretario Generale è stata nominato responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza del Comune di Rocca di Papa e il decreto n. 8 del 15.11.2024 del Sindaco di Mompeo con il quale lo stesso veniva nominato RPCT per il Comune di Mompeo;
- il Decreto Sindacale n.2 del 24/01/2024 con il quale il Segretario Generale è stata nominato responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante (RASA), incaricato della compilazione ed aggiornamento dell'anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA) del Comune di Rocca di Papa

VISTO il complesso di attribuzioni previste per il Segretario Comunale dall'art. 11 del vigente regolamento comunale degli uffici e servizi di Rocca di Papa, approvato con deliberazione n. 152 del 2015 e smi

CONSIDERATO che dalla visione della scheda al tempo allegata al decreto n. 47 del 2023, la quale definiva i parametri ed i criteri in base ai quali gli Enti avrebbero potuto corrispondere al Segretario Comunale una maggiorazione pari al 50% della retribuzione di posizione in godimento, risultava appunto la sussistenza di tutti i criteri e parametri per l'attribuzione in favore del Dr Moreschini della maggiorazione di posizione in misura massima, e che le stesse allo stato attuale continuano tutte a persistere;

ATTESO che in data 16/07/2024 è stato sottoscritto il CCNL dell'Area delle Funzioni Locali, che ricomprende la sezione Segretari comunali e provinciali;

FATTO RILEVARE che l'art. 60 del citato 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

VERIFICATO che in questo ente non è presente la dirigenza e pertanto non è risultato necessario attivare il confronto sindacale ai sensi dell'art. 34, comma 1 del CCNL citato

EVIDENZIATO che, entro i valori di cui al comma 1, gli enti determinano 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 socioeconomiche;

PRECISATO che le previsioni innovative previste dal su citato articolo 60 sono finalizzate:

1. *al principio della salvaguardia delle posizioni economiche in godimento.* In particolare, questo **primo principio** si esplicita nella **salvaguardia delle posizioni economiche già in essere**. È evidente, infatti, che la nuova disciplina, che è evolutiva della precedente, non può tradursi in un peggioramento della effettiva determinazione del trattamento economico rispetto a quello risultante dalla applicazione del precedente; pertanto, la definizione ed applicazione dei criteri di cui all'art. 60, comma 2 del CCNL non può comportare una diminuzione del valore retributivo della retribuzione di posizione rispetto a quella in godimento;

2. *al principio dell'autonoma valenza dei tre macro criteri di graduazione. In particolare, il secondo principio applicativo, in continuità con il precedente sistema delle maggiorazioni, e coerentemente con la evidente diversità della loro natura, prevede che ciascuno dei tre macro criteri indicati alle lettere a), b) e c) del comma 2 dell'art. 60 del CCNL, deve essere oggetto di una autonoma graduazione, a sua volta singolarmente in grado di poter determinare, in relazione alla sua concreta pesatura, il riconoscimento del valore massimo della *forchetta* della retribuzione di posizione. Il principio legato all'aver enucleato tre macro criteri, dunque, assolve al mero fine di identificare le tre fondamentali tipologie di condizioni che legittimano la graduazione della retribuzione di posizione, ovvero:*
- a) la valorizzazione economica del più ampio ruolo di direzione complessiva contemplato dal CCNL del 2020, ricondotte alla lett. a);
 - b) la valorizzazione economica per l'attribuzione di funzioni aggiuntive rispetto a quelle strettamente proprie ed obbligatorie,
 - c) la valorizzazione economica per la sussistenza di condizioni disagiate della sede.
3. *al principio dell'apicalità, all'interno dei valori consentiti, della retribuzione di posizione. Ciò comporta che, finché si resta all'interno dei limiti consentiti dalle singole forchette per ciascuna classe di ente, la concreta applicazione dei criteri di graduazione deve essere tale da condurre fisiologicamente a determinare il valore di retribuzione di posizione in modo che esso risulti il più elevato nell'ente (principio dell'eventuale galleggiamento)*

RIBADITO che la posizione dell'attuale Segretario Generale è pertanto connotata da:

- a) complessità e responsabilità delle funzioni, in relazione al contesto organizzativo, con funzioni di sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei responsabili di EQ e di coordinamento delle loro attività, fra i quali la sovrintendenza alla gestione complessiva dell'ente, la responsabilità della proposta del PIAO, 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;
- b) titolarità dell'incarico di responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza e di responsabile organizzativo privacy;
- c) titolarità dell'incarico di responsabile dell'ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD);
- d) titolarità dell'incarico di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica riguardo la contrattazione collettiva integrativa, secondo la procedura formalmente prevista;
- e) l'incarico di Presidente o componente di commissioni di concorso o di gara (qualora non si applichino nell'ente compensi specifici);
- f) l'incarico di Titolare del potere sostitutivo in caso di inerzia, art. 2 comma 9bis – 9ter, L. 241/1990;
- g) l'incarico responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante (RASA), incaricato della compilazione ed aggiornamento dell'anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA) del Comune di Rocca di Papa

- h) situazioni di particolare contesto geografico ed organizzativo stante l'ubicazione delle due diverse sedi della convenzione di segreteria associata Rocca di Papa e Mompeo, poste a notevole distanza tra loro (86 km);
- i) Particolarità della sede disagiata di Mompeo che è risultata vacante per quasi cinque anni e avente personale di ruolo composto da soli operatori esperti ex categoria B, nonché particolarità della sede di Rocca di Papa, con una forza lavoro numericamente al di sotto di almeno il 30 per cento rispetto a enti della medesima dimensione di popolazione
- j) Incarico di sostituzione, in caso di assenza contemporanea di due responsabili, dei responsabili di area;

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”*;

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”*;

VISTA la delibera di Giunta Comunale n.2 del 16/01/2024, esecutiva, con la quale è stato approvato il Sistema di graduazione della retribuzione di posizione del Segretario generale;

RICHIAMATO il sistema di valutazione delle performance vigente nella parte riferita alla valutazione del Segretario comunale;

VISTO l'Allegato A) recante la scheda di graduazione della posizione del Segretario generale della Convenzione di Segreteria tra i Comuni di Rocca di Papa e Mompeo in applicazione dei suddetti criteri, che del presente atto forma parte integrante e sostanziale;

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, in misura pari a € 26.102,22;

CONSIDERATO che gli oneri derivanti dal presente atto sono a carico del Bilancio dell'Ente e ripartiti secondo il criterio di riparto fissato dalla vigente convenzione di Segreteria;

VERIFICATO che le risorse finanziarie dell'Ente 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;

DECRETA

1. di stabilire, come da scheda Allegato A), in applicazione dei predetti criteri e stante il punteggio di 53,5 ottenuto dalla pesatura, verificata la disponibilità delle risorse finanziarie e accertato il rispetto della capacità e dei limiti di spesa dell'Ente, in euro 26.102,22 annui - vale dire il massimo contrattuale previsto dalla sesta fascia di valutazione approvata con la delibera di Giunta citata in narrativa -, la retribuzione di posizione (art.60 comma 2 CCNL), ciò a decorrere dal 01/01/2025,;

2. di dare atto che il trattamento economico annuo lordo del Segretario comunale/generale è così rideterminato:

- tabellare (compresa 13[^]) € 47.015,77¹;

- indennità di vacanza contrattuale;

- retribuzione di posizione € 26.102,22;

- retribuzione di risultato da erogarsi a seguito di valutazione annuale;

3. di dare atto che, così rideterminata la retribuzione di posizione del Segretario generale, cessa, con la medesima decorrenza di cui sopra, di essere corrisposta la maggiorazione della retribuzione di posizione dell'importo pari ad euro 24.000,00 già attribuita, in applicazione dell'art. 41 comma 4 del CCNL 16/5/2001, con Decreto Sindacale n. 47 in data 20/10/2023;

4. di demandare al responsabile dell'Area Finanziaria e Personale tutti i successivi adempimenti per l'esecuzione del presente decreto.

5. Di trasmettere il presente decreto per opportuna conoscenza al Comune convenzionato di Mompeo

Rocca di Papa, 17/01/2025

Il SINDACO

Massimiliano Calcagni

SCHEMA PESATURA SEGRETARIO COMUNALE	
CONDIZIONI	Valore (da 0 a 3)
Sezione A Complessità e responsabilità delle funzioni in relazione al contesto organizzativo	
Attività di coordinamento e sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni degli Apicali di U.O. e coordinamento della loro attività, in ragione di contesto	3
Responsabilità e incidenza nella formazione degli atti di programmazione e attuazione (<i>ad esempio PIAO, PEG tenendo anche conto della loro complessità</i>)	2.5
Responsabilità e incidenza nella formazione degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale (<i>ad esempio Piano del Fabbisogno, tenendo anche conto della loro complessità</i>)	1
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	3
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
Entità delle risorse finanziarie gestite e/o coordinate (<i>nel ruolo e nelle funzioni aggiuntive</i>)	1
Entità delle risorse umane gestite e/o coordinate (<i>nel ruolo e nelle funzioni aggiuntive</i>)	1
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 gestione della variabilità del contesto di riferimento (<i>indirizzo governativo, quadro normativo primario e secondario, dinamismo tecnologico e organizzativo</i>)	2
Grado di responsabilità verso l'esterno (<i>civile, amministrativa, penale</i>)	3
Indipendenza, autonomia strategica e rappresentanza dell'Ente in riferimento alla complessità e responsabilità delle funzioni nel contesto organizzativo dell'Ente	3
Sezione B Attribuzione di funzioni aggiuntive rispetto a quelle previste dalla legge incidenti sulle responsabilità interne ed esterne, ivi comprese quelle implicanti la partecipazione ad organismi o commissioni, nonché l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	
Incarico di RPCT/Responsabile Trasparenza	3
Incarico e ruolo presso l'Ufficio per i procedimenti disciplinari	3
Altri incarichi recanti specifiche responsabilità individuali, conferite dall'Ente <i>ad personam</i> , che comportino svolgimento di ruoli in autonomia e/o indipendenza derivanti da disposizioni particolari e/o dall'esercizio di compiti correlati	2
Funzioni aggiuntive attribuite dallo Statuto, dai Regolamenti o dal Capo dell'Amministrazione	3
Partecipazione alla delegazione trattante di parte pubblica	3

Responsabilità stabile di servizi e/o uffici formalmente istituiti, con responsabilità gestionali di unità lavorativa	1
Sostituzione in caso di assenza o impedimento temporaneo dei dirigenti/responsabili EQ, su posti coperti da titolare ove non ricorra la condizione di <i>interim</i>	1
Complessità e rilevanza dell'attività rogatoria	2
Sezione C	
Situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo, anche connesse all'ubicazione della sede, a carenze di organico o a difficoltà socioeconomiche	
Carenze di organico complessivamente misurate in base al numero delle risorse umane e/o al numero delle ore lavorative richiedibili, poste a confronto con dimensione organica fissata negli atti dell'Ente (<i>risorse umane e/o ore lavorative</i>)	3
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	1
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 trasposto 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
Incrementi stagionali della popolazione di particolare rilevanza	2
TOTALE	53,5