

COMUNE DI CASTELLINA IN CHIANTI

Provincia di Siena



REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA E LA PESATURA DELLE INDENNITÀ DEL SEGRETARIO E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA N. 108 DEL 14/11/2025

1. PREMESSA

1. Il presente Regolamento si applica sia al Segretario che alle Elevate Qualificazioni ai fini della disciplina e della quantificazione del valore economico delle indennità di posizione ai sensi e in conformità delle previsioni dei rispettivi Contratti Collettivi Nazionali dell'Area Funzioni Locali e di quanto disciplinato nei Contratti Decentrati Integrativi di Ente. Si intende quindi proporre un sistema flessibile volto a privilegiare un'esatta corrispondenza del punteggio agli elementi qualitativi e quantitativi che caratterizzano la singola posizione e che tenga conto delle peculiarità dell'Ente.
2. La revisione dell'attuale procedimento di graduazione delle posizioni forma oggetto di informazione alle OO.SS, l'eventuale risultato del relativo confronto troverà la naturale formalizzazione nell'apposito documento di criteri e indirizzi che dovrà essere adottato dalla Giunta, in conformità delle previsioni dei rispettivi Contratti Collettivi Nazionali del Comparto Funzioni Locali e di quanto disciplinato nei Contratti Decentrati Integrativi di Ente.

2. CRITERI DI GRADUAZIONE DELL'INDENNITÀ DEL SEGRETARIO

1. L'art. 60 del CCNL del 16.07.2024 dell'Area Funzioni Locali prevede che la retribuzione di posizione è erogata, in base alle classi demografiche degli Enti, entro i valori minimi e massimi complessivi annui lordi per tredici mensilità stabiliti per fasce nel CCNL.
2. La graduazione del valore economico dell'indennità di posizione di cui al c. 1 viene determinata mediante l'allegata "Scheda A)" al presente regolamento adeguata alla rispettiva fascia economica applicabile prevista nel CCNL, le previsioni del presente comma trovano applicazione a partire dal primo giorno del sesto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL di riferimento, i criteri posti alla base della graduazione sono i seguenti:
 - 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.
3. La percentuale prevista nell'art. 60 c. 3 si intende del 15%, anche per l'applicazione a quanto stabilito nel seguente c. 4, ove sussista la relativa capacità di bilancio e nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.
4. Alla retribuzione di risultato è destinato il 10% del monte salari erogato nell'anno a cui è riferita la valutazione. Gli enti possono elevare fino al 15% il predetto limite percentuale, ove sussista la relativa capacità di bilancio e nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, nei casi di seguito indicati limitatamente al periodo di svolgimento delle relative funzioni:
 - a) segretari di enti con dirigenza (4%);

- b) 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 (4%);
 - c) segretari a cui siano attribuite le funzioni di segretario di una Unione di comuni (4%);
 - d) enti interessati da situazioni di calamità naturale (3%).
5. La percentuale del 10% del c. 4 può essere ulteriormente incrementata fino al 0,22% del monte salari del Segretario dell'anno 2018, ai fini della valorizzazione e il riconoscimento del merito.
 6. Al Segretario cui venga conferito un incarico di reggenza o supplenza spetta un compenso pari al 15%, estendibile fino al 25% ove sussista la relativa capacità di bilancio e nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, della retribuzione complessiva in godimento di cui all'art. 56, comma 1, lett. a), b), c), d), ragguagliata al periodo di incarico per gli incarichi di durata fino a 60 giorni e del 25% della medesima retribuzione per gli incarichi di durata superiore a 60 giorni.

3. CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI CON CONNESSA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

1. La graduazione delle Elevate Qualificazioni è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione che va da un minimo di 5.000,00 Euro ad un massimo di 18.000,00 Euro annui lordi per 13 mensilità (oltre oneri e IRAP). La graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione della posizione.
2. La retribuzione di posizione nelle ipotesi di assegnazione delle EQ a aree inferiori a quella dei Funzionari va da 3.000,00 Euro a 9.500,00 Euro, gli importi di cui sopra sono erogati in proporzione al tempo di lavoro effettivo prestato.
3. Il giudizio sui singoli indicatori relativi alla pesatura della posizione viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio e gli indicatori sono quelli di cui all'allegata "Scheda B)", su tutti questi indicatori viene espresso un giudizio che va dal basso verso l'alto, in base al grado di soddisfazione dell'indicatore, al giudizio corrisponde l'attribuzione di un punteggio secondo il sistema espresso nella scheda che segue.
4. In base al percorso delineato, a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.
5. L'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati è determinato in ragione all'ammontare annuale complessivo del fondo per Elevate Qualificazioni stanziato per il finanziamento delle indennità di posizione e risultato che sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti, ovvero ogni importo economico da attribuire alla singola EQ si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili per la somma di tutti i punteggi attribuiti a tutte le EQ e moltiplicando quest'ultimo per ogni singolo punteggio attribuito alla EQ.
6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore già titolare di EQ di un incarico ad interim relativo ad altra Elevata Qualificazione, per la durata dello stesso incarico al lavoratore nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la Elevata Qualificazione oggetto dell'incarico ad interim da liquidare come indennità di risultato e soggetta quindi

alla valutazione della performance. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.

7. In caso di convenzione l'ente che riceve il dipendente titolare di elevata qualificazione in convenzione può prevedere, a proprio carico, in ragione della quota di indennità di posizione sostenuta proporzionata al tempo di lavoro, a una maggiorazione del 30% dell'indennità di posizione già prevista per il ruolo che viene ricoperto.
8. Laddove la dotazione organica preveda posti dell'area Funzionari, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti dell'area Funzionari oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di EQ per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di Elevata Qualificazione anche a personale dell'area Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali, per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale dell'area Funzionari, in tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
9. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni, destinando a tale particolare voce retributiva la quota del 15%, se non stabilita una percentuale diversa nel CCDI normativo, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le Elevate Qualificazioni previste dal proprio ordinamento che sono corrisposte a carico dei bilanci dell'Ente.
10. Eventuali economie che si dovessero generare dal finanziamento delle indennità di posizione annuali, rispetto al fondo delle EQ stanziato, vanno a finanziare il budget dell'indennità di risultato dello stesso anno.

4. NORME DI APPLICAZIONE E FINALI

1. L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole Elevate Qualificazioni, in corrispondenza del quale viene stabilito il valore della retribuzione di posizione, è di competenza del Nucleo di Valutazione ed è sottoposta all'approvazione della Giunta.
2. Il presente regolamento è oggetto di informativa preventiva alle organizzazioni sindacali.

SCHEDA A) - GRADUAZIONE AI FINI DELLA QUANTIFICAZIONE DELLA INDENNITA' DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO

CRITERI DI GRADUAZIONE	PARAMETRI	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
complessità e responsabilità	Responsabilità di proposta e coordinamento dell'attuazione della programmazione strategica dell'Ente.	0 - 10	
	Complessità in tema di coordinamento e di sovrintendenza dei Responsabili delle Strutture organizzative.	0 - 10	
	Sostituzione in caso di assenza, impedimento o inadempimento dei Responsabili delle Strutture organizzative.	0 - 10	
	Presenza di particolari uffici o di particolari forme di gestione associata dei servizi.	0 - 10	
Attribuzione di funzioni aggiuntive	Responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza.	0 - 10	
	Presidente di Commissioni di gara e di concorso.	0 - 10	
	Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.	0 - 10	
	Presidente del Nucleo di Valutazione collegiale.	0 - 10	
situazioni di oggettivo disagio del contesto	sedi di alta montagna, estrema carenza di organico, situazioni anche transitorie di calamità naturale o difficoltà socioeconomiche.	0 - 10	
	Incrementi stagionali della popolazione di particolare rilevanza.	0 - 10	
TOTALE PUNTEGGIO			

Valore Economico = ((Indennità massima – Indennità minima)/40) x (Punteggio attribuito – 60) + Indennità minima

SCHEDA B) - GRADUAZIONE DELLE STRUTTURE ORGANIZZATIVE AI FINI DELLA QUANTIFICAZIONE DELLE INDENNITA' DI POSIZIONE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

INDICATORE	CRITERIO	DESCRIZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
Dimensione organizzativa	Numero delle risorse umane assegnate alla struttura	Fino a 10 punti, calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Risorse Umane Assegnate) / N. Risorse Umane massime disponibili per l'Ente	
	Numero dei settori o dei servizi incardinati all'interno della struttura organizzativa	Fino a 10 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Servizi Assegnati) / N. Servizi Massimi disponibili per l'Ente	
	Valore delle risorse economiche di bilancio gestite sia in entrata che in uscita	Fino a 10 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x Valore del Budget Assegnato) / Valore del Budget Massimo Disponibile per l'Ente	
Complessità gestionale	Complessità dei procedimenti amministrativi e dei processi di lavoro assegnati	Fino a 10 punti per procedimenti molto complessi Fino a 5 punti per procedimenti complessi	
	Grado di professionalità e specializzazione richiesta sia tecnica che normativa per la direzione della struttura	Fino a 10 punti alta Fino a 5 punti media	
	Grado di autonomia decisionale e variabilità del contesto esterno riconosciuta alla posizione	Fino a 10 punti alta Fino a 5 punti media	
	Grado di rischio e responsabilità in ragione della natura delle attività svolte	Fino a 10 punti alto Fino a 5 punti medio	
Complessità del sistema relazionale	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Fino a 10 punti alta, per responsabilità sia interna che esterna Fino a 5 punti media, per responsabilità solo interna o solo esterna	
Attività di controllo, vigilanza e direzione	Complessità e rilevanza delle attività di controllo, vigilanza e direzione	Fino a 10 punti alta Fino a 5 punti media	
Strategicità della struttura	Rilevanza della posizione rispetto alla programmazione strategica dell'Ente	Fino a 10 punti alta Fino a 5 punti media	
TOTALE PUNTEGGIO			

Valore Economico = (Budget / Totale punti assegnati) x (Punteggio individuale ricevuto x Tempo di lavoro)