



COMUNE DI VILLASANTA

(Provincia di Monza e Brianza)

DECRETO SINDACALE N. 9 DEL 17/01/2025

NUOVA DISCIPLINA DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE ART. 60 DEL CCNL DEL 16/7/2024. GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE E CONSEGUENTE DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE SPETTANTE

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";

ATTESO che in data 16/07/2024 è stato sottoscritto il CCNL dell'Area delle Funzioni Locali 2019 – 2021, che ricomprende la sezione riservata ai segretari comunali e provinciali;

FATTO RILEVARE che l'art. 60 del citato CCNL detta una nuova disciplina della retribuzione di posizione del segretario comunale e provinciale, stabilendo i valori minimi e massimi complessivi annui lordi per tredici mensilità, sulla base della tipologia di ente e relativa classe demografica;

EVIDENZIATO che, entro i valori richiamati dal citato art. 60 del CCNL 16/7/2024, 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 socioeconomiche;

ATTESO che ai sensi del comma 5 del citato 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";

RICHIAMATA la delibera di GC n. 199 del 18/12/2024 avente ad oggetto: "APPROVAZIONE CRITERI DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE AI SENSI DELL'ART. 60, COMMA 2 DEL CCNL 16.7.2024";

CONSIDERATO che è in essere una Convenzione per la gestione associata del servizio di segreteria comunale approvata fra i Comuni di Villasanta, Missaglia e Barzanò, debitamente sottoscritta dai Sindaci in data 11/12/2024;

DATO ATTO che il Nucleo di valutazione dell'ente, Comune Capofila della succitata Convenzione, con nota prot. n. 1270 del 17/01/2025, ha trasmesso apposito Verbale n. 6 del 17/01/2025 con la proposta di graduazione della retribuzione di posizione del segretario generale, predisposta sulla base delle nuove indicazioni del CCNL e dei succitati criteri, così come adottati dall'Ente;

VISTA la scheda di graduazione della posizione del segretario generale, predisposta in applicazione dei suddetti criteri, allegata al citato Verbale e parte integrante e sostanziale del presente decreto;

RICHIAMATE:

- le Deliberazioni di Consiglio Comunale n. 84 del 23/12/2024 di approvazione della Nota di aggiornamento al DUP sezione strategica 2024/2029 e sezione operativa 2025/2027;
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 85 del 23/12/2024 di approvazione del Bilancio di Previsione 2025-2027;

VISTO il Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267;

DECRETA

Per le motivazioni espresse in premessa:

1. **di approvare** la proposta di graduazione della retribuzione di posizione del segretario generale, come da Verbale del Nucleo di valutazione n. 6 in data 17/01/2025 (ns. rif. prot. n. 1270 del 17/01/2025), documento allegato sub A), parte integrate e sostanziale del presente decreto;
2. **di stabilire**, in applicazione dei predetti criteri e della suddetta graduazione, 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 la retribuzione di posizione del segretario generale (art. 60, comma 2 del CCNL 16/7/2024), a decorrere dalla presente mensilità e fino a successive e diverse disposizioni;
3. **di dare atto** che tale importo verrà ripartito fra gli Enti convenzionati secondo i criteri previsti dalla convenzione per la gestione associata del servizio di segreteria comunale attualmente vigente;
4. **di dare atto** che, nel complessivo rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017, la retribuzione di posizione in argomento non risulta inferiore a quella stabilita nell'Ente per l'incarico dirigenziale più elevato in essere;

5. **di demandare** al Responsabile del servizio competente tutti i successivi adempimenti per l'esecuzione del presente decreto;

6. **di trasmettere** il presente provvedimento ai Comuni convenzionati di Missaglia e Barzanò;

7. **di dare atto** che sono assolti gli obblighi di pubblicazione dell'atto di cui all'art. 37 del D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33, come modificato con D.Lgs. 97/2016, nella sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE".

All.to A) Verbale NDV n. 6 del 17/01/2025

Il Sindaco
Lorenzo Galli
Documento firmato digitalmente



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA
Telefono 03923754217
Fax 039305042
e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

Allegato C

SCHEDA DI VALUTAZIONE FINALE DEL SEGRETARIO GENERALE

SEGRETARIO GENERALE - VALUTATO	
Cognome:	Nome:
Anno di valutazione	
SINDACO - VALUTATORE	
Cognome:	Nome:

OBIETTIVI			
N.	Peso percentuale (%) assegnato	Valutazione ¹⁾	Punteggio totale
1.			
2.			
3.			
TOTALE	100,00%		

- | | | |
|----|--|-------------------------------|
| 1) | 1) obiettivo non raggiunto | 0 (di norma inferiore al 50%) |
| | 2) obiettivo parzialmente raggiunto | da 6 a 7,99 |
| | 3) obiettivo raggiunto senza risultati significativi | da 8 a 8,99 |
| | 4) obiettivo raggiunto in modo più che adeguato | da 9 a 9,99 |
| | 5) obiettivo raggiunto in modo ottimale senza margini di miglioramento | 10 |

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI			
N.	Peso percentuale (%) assegnato	Valutazione ²⁾	Punteggio totale
1.	30,00%		
2.	30,00%		
3.	20,00%		
4.	20,00%		
TOTALE	100,00%		

- | | | |
|----|--|-------------|
| 2) | 1) prestazioni scarse o insufficienti | da 0 a 5,99 |
| | 2) prestazioni sufficienti o parzialmente adeguate | da 6 a 7,99 |
| | 3) prestazioni adeguate | da 8 a 8,99 |
| | 4) prestazioni più che adeguate | da 9 a 9,99 |
| | 5) prestazioni ottime senza margini di miglioramento | 10 |

RIEPILOGO			
Ambiti di valutazione	Punteggio	Peso percentuale (%)	Punteggio totale
Obiettivi		55,00%	
Comportamenti organizzativi		45,00%	
Punteggio finale definitivo		100,00%	

NOTE	

Data valutazione finale...../...../.....

Firma Segretario Generale.....Firma Sindaco.....