

1

ADEMPIMENTI OBBLIGATORI PRELIMINARI

in seguito alla sottoscrizione definitiva del CCNL 17.12.2020 dei dirigenti e dei segretari comunali e provinciali sono previsti alcuni adempimenti obbligatori:

1. Entro 30 giorni dalla sottoscrizione definitiva: corresponsione degli aumenti stabiliti dal CCNL sia sul trattamento economico fondamentale che sulla retribuzione di posizione.
2. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, a partire dal 2021, deve essere calcolato con le nuove regole dettate dallo stesso contratto.
3. Entro 30 giorni successivi alla entrata in vigore del CCNL 17.12.2020, nomina della delegazione trattante di parte pubblica.
4. Pubblicazione sul sito istituzionale del Nuovo codice Disciplinare di cui all'art.36 del citato CCNL 17.12.2020. Tale pubblicazione ai sensi dell'art.55 comma 2 del DLGS 165/2001 equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro. Il codice disciplinare si applica dal quindicesimo giorno successivo alla sua pubblicazione nel sito WEB dell'Amministrazione Comunale, fatte salve le sanzioni già previste da norme di legge.
5. Istituzione dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari, che a scelta dell'ente può o meno essere lo stesso di quello che si occupa del personale dipendente non dirigente, a tal fine si richiama l'art. 27 Sez. D del Regolamento sull'Ordinamento generale d uffici e dei servizi – La dirigenza-.
6. Le amministrazioni, per potere dare corso alla irrogazione delle sanzioni connesse alla *“responsabilità dirigenziale”*, devono istituire il *“Comitato dei garanti”* a tal fine si richiama il disposto dell'art. 21 Sez. A del Regolamento sull'Ordinamento generale d uffici e dei servizi - L'organizzazione-.

2

CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E DECORRENZA

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) è stipulato ai sensi dei vigenti contratti collettivi nazionali (CCNL) dell'area dirigenziale funzioni locali con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Gli effetti giuridici del presente contratto decorrono dal momento della sua sottoscrizione definitiva e hanno validità triennale, sono applicati al personale dirigenziale assunto a tempo determinato per le parti compatibili con la temporaneità del rapporto di lavoro.

Il CCDI si rinnova di anno in anno alla scadenza, in caso di disdetta di una delle parti le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto, o siano modificate da successive intese nazionali o da norme di legge imperative.

**IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – AREA DIRIGENZIALE
FUNZIONI LOCALI - CCNL DEL 17 DICEMBRE 2020/ TRIENNIO 2016 – 2018 -**

Gli effetti economici del presente contratto richiamati all'art. 45 lett.a) del CCNL 17.12.2020 sono negoziati con cadenza annuale.

3

LE RELAZIONI SINDACALI

Nell'ambito delle rispettive prerogative, le parti informano il loro agire ai principi generali di trasparenza correttezza e buona fede.

Nello spirito dei principi e delle regole generali del CCNL impostano il sistema delle relazioni sindacali come strumento per costruire relazioni stabili tra Amministrazione e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti .

4

DIRITTO DI SCIOPERO

Il diritto di sciopero si esercita nel rispetto delle leggi e degli accordi che lo regolano, cui si fa integrale rinvio:

- Legge 12 giugno 1990, n. 146 “Norme sull’esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di garanzia dell’attuazione della legge”, così come modificata ed integrata dalla Legge 11 aprile 2000, n. 83;
- Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell’ambito del comparto “Regioni – Autonomie Locali, del 19/9/2002, nonché dell’ 7.05.2002 dell’Area Dirigenziale II di cui all’art. 2 dell’Accordo Quadro del 25.11.1998.

5

SERVIZI MINIMI ESSENZIALI

L’Amministrazione comunale garantisce i seguenti servizi essenziali:

- Servizio di Stato Civile ed Elettorale
- Servizio Cimiteriale
- canile comunale
- Servizio di Polizia Municipale
- Servizi Amministrativi del Servizio Personale
- Servizi Educativi e Scolastici
- tutela del patrimonio comunale
- servizi culturali

Nell’ambito dei servizi pubblici essenziali individuati, il diritto di sciopero è esercitato nel rispetto di misure dirette a consentire la erogazione delle prestazioni ritenute indispensabili, a tal proposito il Direttore Generale valuta di volta in volta il personale dirigenziale da esonerare dallo sciopero, per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.

CRITERI PER IL RIPARTO DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

Il fondo costituito annualmente ai sensi dell'art. 57 -Nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato- , è destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato di tutte le posizioni dirigenziali coperte anche ad interim.

Le risorse del fondo finanziano anche l'eventuale maggiorazione della retribuzione di posizione di cui all'art. 41 comma 4 CCNL SEGR. 16 maggio 2001, per per gli incarichi aggiuntivi eventualmente attribuiti al Segretario.

Le risorse che costituiscono il fondo di posizione e di risultato sono utilizzate nei limiti del 20% per il pagamento dell'indennità di risultato.

Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato .

Fuori dalle ipotesi di cui al comma precedente le risorse destinate all'indennità di risultato non erogate a seguito di valutazione della performance non positiva o non pienamente positiva le relative risorse andranno ad integrare i premi di risultato dei dirigenti che hanno ricevuto una valutazione di eccellenza ai sensi del successivo art. 7.

Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate alla retribuzione di risultato dell'anno successivo.

Allegato A)

Tabella di prima costituzione del fondo risorse per la retribuzione di posizione e risultato ex art. 57 CCNL 17.12.2021

,

CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Il compenso annuale corrisposto ai titolari di posizioni dirigenziali a titolo di retribuzione di risultato è commisurato alla valutazione della performance individuale del personale dirigente (art. 19 co.2 Dlgs 150/2009 e s.m.i.), secondo quanto stabilito dal Sistema di misurazione della performance applicato nell'Ente.

E' destinata alla retribuzione di risultato una quota individuale variabile tra il 15% e 25% medio annuo della retribuzione variabile (posizione e risultato) .

La distribuzione delle risorse destinate al risultato prevede un maggior beneficio ai dirigenti` con valutazioni più elevate (distribuzione forzata delle risorse), pertanto, a una limitata quota massima di dirigenti` fra quelli che conseguano le valutazioni più elevate viene attribuito una maggiorazione della retribuzione di risultato;

La percentuale della maggiorazione della retribuzione di risultato con importo più elevato è di almeno il 30% rispetto al valore medio pro – capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato;

A quei dirigenti a cui sono affidate funzioni di coordinamento di altre figure dirigenziali la parte di retribuzione accessoria destinata a compensare il risultato non può essere inferiore al 25% dell'intera retribuzione accessoria annuale (posizione e risultato)

la retribuzione di risultato collegata alla valutazione annuale della performance è distribuita proporzionalmente al punteggio ottenuto sulla base del sistema di valutazione applicato nell'ente

dirigenti	Range di punteggio	risultato	erogazione	maggiorazione
Dirigente	0/max	15,00%	Proporzionale al risultato	Ulteriore 15% max
Dir. Coordinatore	0/max	25,00%	Proporzionale al risultato	Ulteriore 5% max

Sulla base delle risorse disponibili ai sensi del precedente art. 5. e dei residui che emergono dopo aver definito l'ammontare dei premi da erogare nell'anno, al 30% dei dirigenti in servizio che conseguono le valutazioni migliori rispetto allo scostamento dall'indice di valutazione medio ottenuto nell'anno sono attribuite le maggiorazioni di cui al presente articolo, le valutazioni a cui correlare le maggiorazioni dovranno comunque essere comprese tra il 90% e il max del punteggio attribuito nell'anno. Le quote individuali, anche in presenza di maggiori risorse, sono assegnate nel limite massimo previsto in tabella.

8

DEFINIZIONE DEI CRITERI DI VALORIZZAZIONE DEGLI INCARICHI AD INTERIM E DELL'INCARICO DI RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare è attribuito, a titolo di retribuzione di risultato e limitatamente al periodo di sostituzione, un importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico, a valere sul fondo di cui al precedente art. 6.

Nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza la retribuzione di risultato è integrata di un importo pari al 15 % della retribuzione di risultato teoricamente attribuita alla posizione dirigenziale affidata.

9

INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE PREVISIONI LEGISLATIVE

Fuori dalla ipotesi di cui al successivo art. 9 potranno essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da eventuali specifiche disposizioni di legge, il regolamento/disciplina interno dell'ente che disponga la distribuzione di tali incentivi per il personale del comparto dispone anche per i dirigenti.

Qualora debbano essere richiamate misure di compensazione tra la retribuzione di risultato e dette previsioni normative, nonché specificatamente nei criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014, la retribuzione di risultato del/della dirigente Avvocato non viene erogata qualora i compensi professionali, o gli incentivi ex lege negli altri casi, nell'anno di riferimento siano pari o superiori alla retribuzione di risultato, parimenti qualora i compensi siano inferiori viene erogato il differenziale tra il compensi lordi percepiti e l'ammontare dell'indennità di risultato da erogarsi nell'anno.

10

OMNICOMPENSIVITA' DELLA RETRIBUZIONE

Qualora al/alla dirigente vengano conferiti incarichi aggiuntivi in ragione del loro ufficio o comunque collegati alla rappresentanza di interessi dell'Ente che prevedano un compenso, comunque denominato (gettone di presenza, indennità ecc), i medesimi compensi (decurtati delle eventuali spese sostenute dall'Amministrazione Comunale (trasferte ecc) sono integralmente destinati, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti direttamente incaricati/nominati/ individuati ai sensi degli art. 57 e 60 del vigente CCNL).

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

La graduazione delle posizioni dirigenziali (*job evaluation*) valuta le caratteristiche peculiari di ciascuna posizione in termini di obiettivi, programmi, responsabilità, complessità organizzativa forniti dal sistema di descrizione dei ruoli organizzativi dirigenziali (*Job description*) applicato nell'ente.

Per le posizioni di staff specialistico viene messo a valore il contenuto tecnico della posizione, il grado e la particolarità della specializzazione richiesta.

La valutazione della posizione è utilizzata, attraverso apposite griglie di correlazione, per definire il livello retributivo correlato alla posizione stessa (tramite il processo di *pesatura* della posizione), in modo da assicurare un'equilibrata politica retributiva, dove le differenze retributive trovano giustificazione nella diversa complessità, responsabilità e ambiziosità dei programmi affidati.

Nell'ambito della graduazione delle posizioni e nella successiva correlazione retributiva viene dato adeguato riscontro alla specificità delle funzioni svolte dal dirigente /comandante della Polizia locale in ragione della complessità e delle responsabilità proprie del ruolo.

L'attivazione del processo di valutazione della posizione segue di norma i processi riorganizzativi dell'ente.

Qualora al momento dell'assegnazione della posizione, a seguito di reclutamento dall'esterno o di nuovo incarico, la posizione non sia "pesata", al/alla dirigente viene attribuita la fascia retributiva minima prevista nell'ente e l'adeguamento retributivo, successivo alla pesatura effettiva della posizione, ha effetto retroattivo al momento dell'assegnazione/affidamento dell'incarico.

L'Ente attiva un monitoraggio, costante e sistematico, della graduazione/pesatura delle posizioni dirigenziali.

Fuori dalla ipotesi di cui al precedente comma 3, al 1 luglio di ogni anno è attivata la fase di monitoraggio ordinario rispetto alla pesature delle posizioni ricoperte nell'Ente e gli effetti retributivi decorrono da tale data.

La pesatura delle posizioni dirigenziali è definita dal Direttore Generale (se nominato) o dal Segretario Generale (art. 108 e 109 del Dlgs 267/2000), i quali possono avvalersi del supporto tecnico e istruttorio del Servizio preposto alla gestione del personale e del Servizio preposto alla programmazione e al controllo di gestione.

CRITERI GENERALI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

La valutazione delle prestazioni dirigenziali (*performance*) valuta/misura il contributo fornito all'organizzazione dal/dalla dirigente.

Le dimensioni che compongono la performance individuale sono, in primis, i risultati riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano della performance e nel Piano esecutivo di Gestione.

I risultati sono riferibili a loro volta a programmi e progetti di competenza dell'unità organizzativa di diretta responsabilità o appartenenza ed ai risultati dell'amministrazione nel suo complesso e/o dell'unità organizzativa sovraordinata, ritenuti prioritari perché funzionali ai piani/programmi di mandato descritti nel Documento unico di programmazione.

Nella misurazione viene data opportuna evidenza a indicatori che rilevino risultati di:

- outcome;
- piani/programmi strategici;
- output di servizi/progetti;
- customer satisfaction;
- capacità organizzativa.

Nella valutazione della capacità organizzativa, viene attribuita significativa rilevanza alle:

- competenze tecnico-specialistiche;
- competenze professionali trasversali;
- competenze manageriali e di leadership;

ed a comportamenti organizzativi, quali la capacità di valutazione dei propri collaboratori.

La valutazione/misurazione della performance è finalizzata a:

- individuare i gap di competenza e definire percorsi formativi e professionali specifici
- valorizzare economicamente, attraverso opportune griglie di correlazione, il premio di risultato.

La valutazione della Performance delle figure dirigenziali è definita dal Direttore Generale (se nominato) o dal Segretario Generale (art. 108 e 109 del Dlgs 267/2000) per le competenze organizzative e dai risultati attestati dalle funzioni preposte al sistema dei controlli (controllo di gestione e nucleo di valutazione) per i risultati della gestione.

La valutazione è, nel ciclo della performance, lo strumento di miglioramento dei risultati, pertanto il processo di valutazione finale è articolato in più fasi.

A tal fine è introdotta nel processo la fase di valutazione intermedia o, in ogni caso, sono introdotti momenti di comunicazione in corso d'anno che consentano ai valutati, anche durante la gestione, di ottenere feedback tempestivi sull'andamento della propria prestazione .

13

LA RISOLUZIONE CONSENSUALE

Nell'ambito della disciplina contrattuale della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, possono accedere a tale istituto i/le dirigenti assunti a tempo indeterminato con un servizio di almeno due anni.

La proposta può essere attivata sia dall'Amministrazione sia dal/dalla dirigente interessato/a e si conclude esclusivamente con l'accordo delle parti che concordano una "indennità supplementare" .

Tale indennità non può, in ogni caso, essere superiore a 24 mensilità composte da: stipendio tabellare, retribuzione di posizione, retribuzione individuale di anzianità eventualmente in godimento, rateo di 13^a mensilità. Il valore della retribuzione mensile di riferimento è quello in godimento all'atto di cessazione del rapporto di lavoro.

L'indennità supplementare non è soggetta a rivalutazioni a seguito di incrementi contrattuali.

Per i dirigenti che abbiano maturato il diritto al trattamento di quiescenza il limite massimo della indennità supplementare si riduce a 12 mensilità.

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro non comporta, per entrambe le parti, il termine di preavviso e non dà diritto alla corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso.

Nell'atto di accordo deve essere indicata la data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il/La dirigente che si è avvalso della risoluzione consensuale non può essere riammesso in servizio o riassunto nei cinque anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.

Qualora la proposta sia attivata dall'amministrazione, la stessa dovrà essere supportata da piani di ristrutturazione o riorganizzazione del lavoro tali da garantire nel medio periodo un contenimento delle spese per il personale dirigenziale e/o la riduzione del numero dei posti di organico di qualifica dirigenziale.

14

COMITATO DEI GARANTI

Ai sensi per per gli effetti di cui all'art. 21, commi 1 e 1-bis, del D.Lgs.n.165/2001, a garanzia del principio generale del "corretto procedimento" volto all'accertamento di responsabilità dirigenziale, è istituito il Comitato dei garanti.

I provvedimenti di accertamento ed applicazione delle sanzioni correlate alla "*Responsabilità dirigenziale*" sono adottati sentito il comitato dei garanti che deve esprimersi entro 45 giorni dal ricevimento della richiesta; decorso inutilmente tale termine si prescinde da tale parere.

Il Comitato dei Garanti prima della formulazione del proprio parere, nel rispetto del termine di cui al precedente comma, ascolta, a seguito di espressa richiesta in tal senso, il dirigente interessato, anche assistito da persona di fiducia.

Qualora non sia stato nominato il rappresentante dei/delle dirigenti in seno al Comitato dei garanti ed esclusivamente ai fini di celerità e di garanzia del giusto procedimento, è facoltà del/della dirigente a cui siano state contestate valutazioni negative nominare provvisoriamente un proprio rappresentante anche esterno all'amministrazione per la discussione del caso specifico, ai fini di garanzia della terzietà del Comitato la nomina è sottoposta al nulla osta da parte del Segretario Generale dell'ente.

15

GLI INCARICHI DIRIGENZIALI

I/Le dirigenti, appartenenti al ruolo dell'amministrazione e a tempo indeterminato, hanno diritto ad un incarico dirigenziale, ai sensi dell'art. 19 del Dlgs. n. 165/01 e ss.mm.ii., la durata di tali incarichi non può essere inferiore a tre anni né eccedere il termine di cinque.

La disposizione di cui al comma precedente si applica anche, nei limiti della durata del contratto a tempo determinato, agli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110 dlgs 267/00¹

L'affidamento degli incarichi dirigenziali è informato ai principi di buon andamento e valorizzazione delle professionalità dirigenziali, è orientato a garantire il miglioramento organizzativo e lo sviluppo professionale.²

Fuori dalle ipotesi di rotazione straordinaria previste dall' art. 16, comma 1, lettera l- quater, del d.lgs. n. 165 del 2001 e regolate dalle Linee guida ANAC, la rotazione ordinaria è correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, a garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di quelle attività di elevato contenuto tecnico laddove siano richieste particolari qualificazioni/abilitazioni e a favorire la crescita professionale del personale dirigenziale.

La rotazione ordinaria di norma ha periodicità quinquennale, non può comportare l'affidamento di incarichi di durata inferiore ai tre anni, salvo che non sia funzionalmente connessa a processi riorganizzativi dell'ente.

La rotazione, ancorata alle esigenze organizzative, è uno strumento formativo, e, pertanto, mira:

- a valorizzare le competenze tecniche e professionali del personale dirigenziale (art. 12),
- a valorizzare le qualità professionali e manageriali rilevate dal sistema di valutazione della performance impostato nell'ente.

Le disposizioni del presente articolo si applicano al personale assunto a tempo determinato se compatibili con le procedure di reclutamento speciale (art. 110 commi 1 e 2 Dlgs 267/00) e con la temporaneità del rapporto.

16

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA

Qualora, in seguito a processi di riorganizzazione, ad un/una dirigente sia conferito un incarico per il quale sia prevista una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa all'incarico precedente, al/alla dirigente viene riconosciuto una somma differenziale che consenta di conseguire un complessivo valore

¹ Ordinanza n. 14 del 9 gennaio 2019 del Tar Puglia, i Giudici affermano che l'incarico dirigenziale deve avere durata minima triennale e non può interrompersi automaticamente alla scadenza del mandato elettivo del Sindaco o del Presidente della Provincia. In particolare, i Giudici chiariscono che in tema di affidamento, negli Enti Locali, di incarichi dirigenziali a soggetti esterni all'amministrazione si applica l'art. 19 del Dlgs. n. 165/01 e ss.mm.ii., secondo cui la durata di tali incarichi non può essere inferiore a tre anni né eccedere il termine di cinque, e non già l'art. 110, comma 3 del Dlgs. n. 267/00 che ancora la scadenza di tali contratti alla scadenza del mandato del sindaco.

² All. 2 PNA 2019

della retribuzione di posizione, riassorbibile da eventuali variazioni della pesatura ai sensi del precedente art.11, pari al 100% di quella del precedente incarico.

Il differenziale di retribuzione di posizione attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

La clausola di salvaguardia non opera quando l'attribuzione del nuovo incarico sia stata richiesta per ragioni personali dal dirigente stesso, ancorché all'interno di processi riorganizzativi dell'Ente.

17

IL PIANO DI FORMAZIONE

Le iniziative di formazione hanno carattere continuo ed obbligatorio, il piano di formazione assicura il costante aggiornamento delle competenze tecniche, organizzative e manageriali necessarie allo sviluppo efficace dei ruoli.

L'amministrazione individua le competenze tecniche organizzative e manageriali di ciascun ruolo (job description), il sistema di valutazione annuale della performance alimenta il programma di formazione e di aggiornamento individuale rispetto alle attese di ruolo.

Il piano di formazione ha natura pluriennale e definisce gli obiettivi formativi di ciascuna posizione dirigenziale.

il/La dirigente, nell'ambito della propria autonomia, organizza il proprio tempo lavoro e le proprie attività anche per assolvere agli obblighi individuati nel piano.

18

L'ORARIO DI LAVORO

Il/la dirigente assicura la propria presenza giornaliera in servizio ed adegua la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione ed all'espletamento dell'incarico svolto, nonché alle esigenze connesse alla corretta gestione ed al necessario coordinamento delle risorse umane.

La presenza in servizio viene attestata attraverso il sistema di rilevazione automatica delle timbrature.

Il/la dirigente assicura la presenza in servizio per almeno 36 ore medie settimanali.

19

LE FERIE

Il/la dirigente programma e organizza le proprie ferie sulla base delle esigenze di servizio.

Il piano ferie generale dell'ente, predisposto dalla Direzione Generale, garantisce ai/alle dirigenti la fruizione delle ferie maturate nell'anno di riferimento.

Le ferie programmate e non fruite per motivate esigenze di servizio, sono oggetto di riprogrammazione nel piano ferie dell'anno successivo.

Le ferie sono oggetto di preventiva informazione alla Direzione di Area, al fine di consentire la verifica della conciliabilità dell'assenza con le esigenze generali e le possibilità di sostituzione.

PARTE 2

IL SEGRETARIO GENERALE

Al Segretario Generale è corrisposta una retribuzione di posizione collegata alla rilevanza delle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità in relazione alla tipologia dell'Ente di cui è titolare, secondo quanto disposto dalla Contrattazione Collettiva Nazionale.

Maggiorazione

Qualora al Segretario Generale vengano attribuite, su incarico formale del Sindaco, funzioni aggiuntive rispetto a quelle tipiche e caratterizzanti il proprio ruolo, è possibile corrispondere, nell'ambito delle risorse disponibili, a valere sul fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente e nel rispetto della capacità di spesa, una maggiorazione della retribuzione di posizione. Le condizioni (oggettive e soggettive), i criteri ed i parametri di riferimento per definire in concreto la suddetta maggiorazione, nonché determinarne la percentuale di attribuzione, sono indicate in sede di contrattazione decentrata integrativa nazionale³.

Nel caso in cui non sia stata nominata la figura del Direttore Generale ai sensi dell'art. 108 del TUE e tali funzioni siano conferite, su incarico formale del Sindaco, al Segretario Generale, è possibile riconoscere, in aggiunta alla retribuzione di posizione, una specifica indennità, la cui quantificazione è determinata dai vertici amministrativi dell'Ente, nell'ambito delle risorse disponibili.

Clausola di “galleggiamento”

Nel rispetto delle capacità di spesa dell'Ente, la retribuzione di posizione del Segretario Generale è allineata alla retribuzione di posizione stabilita per la funzione dirigenziale più elevata in servizio presso l'Ente, in base alle risultanze del vigente Sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali⁴, con risorse a valere sul fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente .

³ Art. 99 comma 1 lett a) – CCNL 17.12.2020

⁴ Art. 107 comma 2 – CCNL 17.12.2020