

Sistema di graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Comunale

art. 60 CCNL 2024

PREMESSE

Il Sistema di graduazione (di seguito anche denominato “sistema di pesatura”) di una componente della struttura di retribuzione dei segretari comunali, denominata **Retribuzione di Posizione**, risponde - nella relativa disposizione del CCNL 16.07.2024 - all’esigenza di individuare un suo preciso valore all’interno di una forbice, e richiede coniare indicatori che consentano pervenirvi, da sviluppare nell’ambito dei contenuti di tre “criteri di graduazione” riportati in CCNL.

Il CCNL 16.07.2024, all’art. 60, ha voluto tener conto della specialità del rapporto funzionale del segretario generale all’interno dell’Ente e nel rapporto con gli organi di governo, e ha spinto verso una pesatura soggettivizzata, effettivamente connessa alle consegne reali che l’Ente affida al Segretario.

La nuova disciplina della Retribuzione di Posizione, pertanto, non può prescindere dal coniarsi un “sistema” idoneo a:

poter calibrare, quanto più oggettivamente, le costanti da dover usare per pesare la “posizione” del Segretario in un determinato Ente: ciò si traduce in una disamina (cioè pesatura) in concreto, quasi personalizzata, delle condizioni in cui si traducono i “criteri di graduazione” previsti dal CCNL;

poter modulare dinamicamente il “peso” della “posizione” al variare del contesto, largamente inteso, incidente sugli ambiti in cui sono stati declinati i “criteri di graduazione” previsti dal CCNL: ciò si traduce nella possibilità di intervenire sulla “pesatura”, all’occorrenza, aumentandola o diminuendola.

Per attuare la finalità contrattuale occorre che il sistema – al fine della traduzione in valore economico della Retribuzione di Posizione - sia in grado di declinare i “criteri di graduazione” in componenti leggibili e dar loro un significato utile a quantificarla.

Va precisato che l’art. 60 del citato CCNL stabilisce che 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

PRINCIPI GENERALI

Il presente documento individua e descrive gli elementi di valutazione specificativi dei tre “criteri di graduazione” indicati nell’art. 60, comma 2, del suddetto CCNL, 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 si 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 della performance nell’ambito del PIAO, 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 100 punti	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

Allegato A

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.	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.	

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: <ul style="list-style-type: none"> - 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: <ul style="list-style-type: none"> - 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 avocazione - Funzioni in ambito PNRR - Pareri di legittimità o conformità previsti dall'ordinamento interno dell'ente su deliberazioni e/o determinazioni e/o altri atti - Stabile esercizio di funzioni gestionali di aree o servizi (non rilevano i casi di interim)-titolare della macroarea UMD1 	Punteggio minimo 11 e massimo 30 per ciascuna funzione o incarico con livello di responsabilità significativa
	Funzioni/incarichi con livello di responsabilità elevata: <ul style="list-style-type: none"> - RPCT - Datore di lavoro ai sensi del decreto legislativo 81 del 9 aprile 2008 - Responsabilità complessiva in ambito PNRR - Altre funzioni/incarichi (da specificare) 	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.		

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 :	<ul style="list-style-type: none"> - 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
--	--	---

<p>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.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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 <p>sede con un numero complessivo di dipendenti inferiore a 3 - punteggio da 51 a 100</p> <p>Assenza di responsabili con assegnazione di funzioni gestionali ai componenti della Giunta - punteggio da 51 a 100</p>
	Sede disagiata per difficoltà socioeconomiche	<p>Vacanza della sede per più di 2 anni - punteggio da 1 a 20</p> <p>Comuni interessati da calamità naturali - punteggio da 21 a 50</p> <p>Scioglimento del consiglio comunale per infiltrazioni mafiose o gravi irregolarità almeno una volta negli ultimi 5 anni ovvero due volte negli ultimi 15 - punteggio da 51 a 100</p>
	<p>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.</p>	

Altri fattori possono essere, a titolo esemplificativo:

- Sede convenzionata con 4 enti
- Comuni con un numero complessivo di dipendenti inferiore a 4
- Comuni con posizioni vacanti previste nella dotazione organica in misura significativa (comunque superiore al 30%)

La valutazione complessiva per la pesatura finale si ottiene sommando aritmeticamente i punteggi effettivi di ciascuno dei criteri di cui alle lettere a), b) e c) come di seguito riportati e che qualora la somma sia superiore a 100 il valore finale è comunque equiparato a 100:

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

Allegato B

Scheda graduazione retribuzione di posizione

Criterio a): complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo:

Valutazione del Criterio di complessità sul contesto organizzativo:

	complessità	intensità relazioni	competenza	strategicità	budget	peso totale
Segreteria generale						
Servizi Demografici						
Personale – gestione giuridica						
TOTALE VALUTAZIONE SEGRETARIO						

Valutazione del Criterio di responsabilità su contesto organizzativo:

Considerate le Responsabilità elevate attribuite al Segretario, in base alla graduazione dettagliata in premessa, è attribuito un punteggio di ponderazione di questo criterio di 1,30,

Si ottiene pertanto il seguente punteggio complessivo per il criterio A):

(Valutazione criterio complessità) ____ *(moltiplicatore di ponderazione criterio responsabilità) 1,30 = _____ – pari a 100 punti;

Criterio 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:

Tenuto conto dei criteri sopra elencati si ottengono i seguenti punteggi:

		PUNTEGGIO FUNZIONI	valutazione totale
Funzioni Responsabilità significativa	Presidente commissioni concorso		
	Presidente delegazione trattante		
	Responsabile dell'esercizio del potere sostitutivo		
	Funzioni in ambito PnRR		
Funzioni Responsabilità elevata	RPCT		
	Stabile esercizio funzioni gestionali (no interim)		
	Datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008		
	Pareri di legittimità o conformità previsti dall'ordinamento interno dell'		
	Responsabilità complessiva in ambito PNRR		

	TOTALE VALUTAZIONE SEGRETARIO		
--	--	--	--

Atteso pertanto che in base a tali valutazioni specifiche, la somma dei punteggi attribuiti restituisce un punteggio complessivo per il Criterio b) di _____ punti e che valori superiori ai 100 punti sono ricondotti a 100, si attribuisce per il criterio b) un punteggio di _____ punti;

Criterio 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

Valutato pertanto l'oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo di questo Ente, si attribuisce un punteggio pari a _____ punti;

Dato atto che la valutazione complessiva per la pesatura finale si ottiene sommando aritmeticamente i punteggi effettivi di ciascuno dei criteri di cui alle lettere a), b) e c) come di seguito riportati e che qualora la somma sia superiore a 100 il valore finale è comunque equiparato a 100:

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