

**SISTEMA DI VALUTAZIONE E GRADUAZIONE
DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE
(ART. 60 C.C.N.L. 16/07/2024)**

Premessa

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area funzioni locali 2019-2021 sottoscritto in data 16 luglio 2024, innovando in materia, disciplina una diversa modalità di determinazione della retribuzione di posizione da riconoscere al segretario generale.

Si passa, infatti, dall'applicazione della cd "maggiorazione" della retribuzione, come definita all'art. 41 comma 4 del CCNL 16.05.2001 e dagli Accordi di contrattazione decentrata sottoscritti in data 22 dicembre 2003 e 13 gennaio 2009, ad un diverso sistema che rappresenta una evoluzione del precedente ed è finalizzato, da un lato, ad adeguare la citata voce retributiva alle crescenti responsabilità affidate ai segretari comunali, e dall'altro, a renderne più omogenea la disciplina con quella esistente per la dirigenza.

Criteri e presupposti

Il presente documento individua e descrive gli elementi di valutazione specificativi dei tre "criteri di graduazione" indicati nell'art. 60, comma 2, del suddetto C.C.N.L., 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, in assenza delle funzioni del direttore generale, le funzioni di segretario comunale comporta compiti di sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e di coordinamento della 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 dettagliato degli obiettivi e del piano della performance, 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 ;

- 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 indicata dal CCNL:
- 1) l'incarico di segretario della Conferenza dei Capi-Gruppo;
 - 2) l'incarico di componente 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 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 avvocazione;
 - 12) l'incarico di Responsabile della transizione digitale;
 - 13) l'esercizio di funzioni vicarie di funzionari E.Q. per ferie, assenze brevi. ;
- c) il **terzo ed ultimo criterio** di graduazione mira alla valorizzazione economica per la sussistenza di situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo. L'ubicazione della sede (sedi di montagna o con difficoltà di accesso), il numero degli enti convenzionati, la difficoltà a coprire la sede per assenza di risposta agli interpellanti, 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 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 (allegato A);
- 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.

Segreteria Convenzionata

Qualora la sede di segreteria sia convenzionata con altro ente, il Comune di Induno Olona acquisirà dall'Ente convenzionato le informazioni utili a valutare l'incarico svolto nello stesso Ente. Il punteggio risultante da quest'ultima valutazione sarà sommato a quello ottenuto presso l'Ente capofila determinando così il punteggio finale.

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	Punteggio compreso tra 96 - 100 punti	retribuzione di posizione pari al 100% dell'importo massimo previsto.
B	Punteggio compreso tra 91 - 95 punti	retribuzione di posizione pari al 95% dell'importo massimo previsto.
C	Punteggio compreso tra 86 - 90 punti	retribuzione di posizione pari al 90% dell'importo massimo previsto.
D	Punteggio compreso tra 76 - 85 punti	retribuzione di posizione pari al 85% dell'importo massimo previsto.
E	Punteggio compreso tra 70 - 75 punti	retribuzione di posizione pari al 75% dell'importo massimo previsto.
F	Punteggio compreso tra 51 - 69 punti	retribuzione di posizione pari al 70% dell'importo massimo previsto.
H	da 0 punto a 50 punti	Retribuzione minima

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. <i>N.B.: Qualora i sistemi di pesatura delle posizioni apicali non siano articolati in punteggi</i>

		<i>fino a 100, il corrispondente punteggio viene riponderato sulla scala da 1 a 100.</i>
	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. <i>N.B.: Qualora i sistemi di pesatura delle posizioni apicali non siano articolati in punteggi fino a 100, il corrispondente punteggio viene riponderato sulla scala da 1 a 100</i>	
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: - Componente OIV o di un organismo con funzione analoghe - Componente ufficio procedimenti disciplinari - Componente Commissioni di gara - Componente Commissioni di concorso - Componente delegazione CCI - 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: - Presidente OIV o di un organismo con funzione analoghe - Presidente ufficio procedimenti disciplinari - 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 - Responsabile transizione digitale	Punteggio minimo 11 e massimo 30 per ciascuna funzione o incarico con livello di responsabilità significativa

	Funzioni/incarichi con livello di responsabilità elevata: - RPCT - Segretario di Unioni di comuni - Stabile esercizio di funzioni gestionali di aree o servizi (non rilevano i casi di interim) - Datore di lavoro ai sensi del decreto legislativo 81 del 9 aprile 2008 - Pareri di legittimità o conformità previsti dall'ordinamento interno dell'ente su deliberazioni e/o determinazioni e/o altri atti - Responsabilità complessiva in ambito PNRR	Punteggio minimo 31 e massimo 60 per ciascuna funzione o incarico con livello di responsabilità elevata NB. L'incarico di segretario di unione di comuni giustifica in ogni caso l'attribuzione del valore massimo della retribuzione di posizione, ivi inclusa, al ricorrere dei relativi presupposti, la facoltà di aumento di cui al comma 4 dell'art. 60.
	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	
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.	Sede disagiata in ragione della collocazione geografica :	• Sede priva di stazione ferroviaria o con carenza di collegamenti pubblici veloci punteggio da 1 a 20 • Sede montana o con situazioni di difficile accesso punteggio da 50 a 100
	Sede disagiata per carenze di organico	• Scopertura dell'organico superiore al 20% punteggio da 10 a 20 • Scopertura dell'organico superiore al 30% punteggio da 21 a 50 • Sede con un numero complessivo di dipendenti inferiore a 3

		punteggio da 51 a 100 • Assenza di responsabili con assegnazione di funzioni gestionali ai componenti della Giunta punteggio da 51 a 100
	Sede disagiata per difficoltà socioeconomiche	• Vacanza della sede per più di 2 anni punteggio da 1 a 20 • Comuni interessati da calamità naturali punteggio da 21 a 50 • 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
	In ogni caso criteri dovranno graduare l'effettiva rilevanza ed il livello di impatto dei fattori di disagio nel concreto contesto dell'ente, stabilendo: - Un punteggio non superiore a 50 per fattori di disagio con impatto medio nel contesto dell'ente - Un punteggio non inferiore a 50 e fino a 100 per fattori di disagio con impatto elevato nel contesto dell'ente - Un punteggio pari a 100 per fattori di disagio con impatto massimo nel contesto dell'ente Il punteggio, da 1 a 100 punti, del presente criterio è quindi pari alla somma dei punteggi attribuiti per ciascuna situazione contemplata ed effettivamente esistente. Valori superiori a 100 equivalgono a 100	