

**SISTEMA DI GRADUAZIONE
DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

del Segretario Generale

ai sensi dell'art. 60 del CCNL 16.07.2024 - Funzioni Locali 2019- 2021

SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

(art. 60 CCNL 2024)

DESCRIZIONE GENERALE

Il 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 valore della retribuzione di posizione, pertanto, prevede un VALORE MINIMO, un VALORE MASSIMO e VALORI INTERMEDI.

Il VALORE MINIMO è sempre assicurato;
il VALORE INTERMEDIO e il VALORE MASSIMO sono attribuiti secondo l'esito della pesatura.

PREMESSE E METODO

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 coniare 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 (*definizione in concreto della Retribuzione di Posizione*) occorre che il sistema – al fine della traduzione in valore economico della RP - sia in grado di declinare i "criteri di graduazione" in componenti *leggibili* e dar loro un significato utile a quantificarla.

La metodologia elaborata per quotare la Retribuzione di Posizione in base al disposto dell'art. 60 del CCNL 2024 attinge all'esperienza del CCIN 2003.

Il criterio per delineare le fattispecie (*Condizioni RP*) applicato alla metodologia odierna è stato articolato per procedersi secondo livelli di aderenza diretta alla disposizione contrattuale con declinazioni concrete, e **due livelli di parametri** singolarmente calibrati per la valutazione. Individuate le fattispecie, si assoggetta ciascuna a pesatura per gradazione, con attribuzione di un punto-grado tra «0» e «3» a seconda del relativo impatto - peso oggettivo e/o soggettivo (*assente, lieve, medio, alto*) in quell'Ente e/o con quel Segretario (**parametro livello 1**). Il punteggio complessivo di tutte le gradazioni costituisce la pesatura tecnica della posizione che, infine, converge in n. 6 possibili fasce di attribuzione: a ciascuna fascia corrisponde un valore economico tra il MINIMO e il MASSIMO contrattuale (**parametro livello 2**).

La maturità metodologica del [Sistema di pesatura RP](#) si deve allineare al disposto contrattuale, tenendo conto della dinamicità delle funzioni del Segretario Comunale, del loro sviluppo e della loro articolazione, dell'affidamento di incarichi non necessariamente programmati a monte, connessi come sono all'evoluzione normativa, regolamentare, al contesto di servizio, alla casistica tipizzata ed agli andamenti operativi.

SCHEMA del sistema di pesatura e graduazione della RP

FASE 1

La declinazione dei “criteri di graduazione” stabiliti dal CCNL è stata tradotta in **n. 25 CONDIZIONI RP, rimesse** in apposita **griglia check**.

La disamina in concreto di ciascuna CONDIZIONE RP comporta riconoscerne la ricorrenza e, in caso positivo, una quotazione secondo le regole del sistema adottato. Le variazioni di attività/contesto che incidono sulle CONDIZIONI RP comportano, di volta in volta, una ricognizione della pesatura finale.

Il processo di pesatura è confermato espressamente, o riedito ex novo, nel caso dell’avvicendamento nella titolarità della Segreteria. Il processo di pesatura è formale, e mantiene carattere dispositivo, ricognitivo e confermativo delle consegne affidate al Segretario titolare, come ricavate dall’assetto operativo e normativo di qualsiasi livello.

FASE 2

La singola pesatura della CONDIZIONE RP va graduata attraverso l’attribuzione di un valore numerico (**GRADO**).

La quotazione si opera, per ciascuna CONDIZIONE RP, con l’attribuzione di un valore numerico **da 0 (zero) a 3 (tre)**, che esprime **l’effettivo impatto-complessità (peso) di ciascuna condizione sul Segretario in quell’Ente**: per provvedervi, l’attribuzione del GRADO deve tener conto degli elementi reali e concreti della CONDIZIONE RP, ovvero delle circostanze **di diritto, di contesto, d’insieme** in cui essa deve condursi e attuarsi, e quindi proietta un valore che concentra l’aver considerato e misurato prioritariamente fattori-caratteristiche oggettivi e/o consolidati **presso quell’Ente** (*consistenza propria, tempo richiesto, attenzioni particolari sulla qualità, esposizione, ricorrenza, quantità, disposizioni statutarie e regolamentari, risorse tutte intese a disposizione, altro*) ma altresì e in relazione a talune (*ove necessario*), fattori-caratteristiche, sempre oggettivi, che si impiantano per la prima volta con quel Segretario **presso quell’Ente**.

La pesatura è pari a 0 (zero) quando la CONDIZIONE RP sostanzialmente non ricorre;

La pesatura è pari a un valore tra 1 (uno) e 3 (tre) quando la CONDIZIONE RP – singolarmente intesa – ha un grado di impatto-complessità (peso) lieve, medio o alto.

FASE 3

La somma delle singole quotazioni delle CONDIZIONI RP rappresenta il valore numerico di complessiva pesatura tecnica della “posizione”.

La traduzione in valore economico della Retribuzione di Posizione da attribuire è definita dalla **tabella di ponderazione finale**, costruita in modo da valorizzare la singola incidenza marginale di ciascun fattore e prevede la collocazione della risultanza in n. 6 possibili fasce, individuate sulla scorta della logica di sistema, e cioè maggiormente addensando verso i valori economici più alti la quotazione della Retribuzione di Posizione al crescere, sopra una certa soglia mediana, del numero e del grado della CONDIZIONI RP.

Il valore effettivo della Retribuzione di Posizione, tenuto conto dell’impostazione del CCNL e della neutralità del sistema impostato, si calcola applicando una precisa percentuale (**denominata qui “quota incremento”**) sulla differenza aritmetica tra i valori economici MASSIMO e MINIMO fissati dal CCNL, che si concreta in un preciso importo. La quota di incremento si aggiunge alla quota del valore MINIMO, tranne per gli estremi di fascia (fascia 1 e fascia 6) che conseguono direttamente l’attribuzione dei valori economici contrattuali di MINIMO o di MASSIMO.

TABELLA DI PONDERAZIONE FINALE RP			
Fasce di pesatura	Grado (qualità)	Quota Incremento sulla differenza aritmetica MIN-MAX	Ributuzione di Posizione (euro)
<u>Fascia 1</u>	Fino a 4 punti grado	---	MINIMO
<u>Fascia 2</u>	da 5 a 17 punti grado	20%	MINIMO + QI
<u>Fascia 3</u>	da 18 a 29 punti grado	40%	MINIMO + QI
<u>Fascia 4</u>	da 30 a 40 punti grado	60%	MINIMO + QI
<u>Fascia 5</u>	da 41 a 50 punti grado	80%	MINIMO + QI
<u>Fascia 6</u>	oltre 51 punti grado	---	MASSIMO

CONDIZIONI RP			
Pr	DESCRIZIONE	GRADO	ANNOTAZIONE DI RIFERIMENTO
Criterio di graduazione A			
<i>Complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo</i>			
1	Attività di coordinamento e sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e coordinamento della loro attività, in ragione di contesto		
2	Responsabilità e incidenza nella formazione degli atti di programmazione e attuazione (<i>ad esempio PIAO, PEG tenendo anche conto della loro complessità</i>)		
3	Responsabilità e incidenza nella formazione degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale (<i>ad esempio Piano del Fabbisogno, tenendo anche conto della loro complessità</i>)		
4	Responsabilità di contributo prospettico e dinamico nell'ambito dell'organizzazione, rispetto alla macrostruttura e/o nella gestione dei servizi, in rapporto alle linee di indirizzo dell'Amministrazione, e responsabilità complessiva di coordinamento per le fasi attuative		
5	Dimensione, consistenza e ricorrenza dell'attività di assistenza giuridico-amministrativa, di studio, sviluppo e soluzione, a favore degli Organi di Governo e della Struttura		
6	Entità delle risorse finanziarie gestite e/o coordinate (<i>nel ruolo e nelle funzioni aggiuntive</i>)		
7	Entità delle risorse umane gestite e/o coordinate (<i>nel ruolo e nelle funzioni aggiuntive</i>)		
8	Rilevanza strategica del contributo nell'ambito dell'organizzazione rispetto alla macrostruttura e/o nella gestione dei servizi in rapporto alle linee di indirizzo dell'Amministrazione		
9	Grado di gestione della variabilità del contesto di riferimento (<i>indirizzo governativo, quadro normativo primario e secondario, dinamismo tecnologico e organizzativo</i>)		
10	Grado di responsabilità verso l'esterno (<i>civile, amministrativa, penale</i>)		
11	Indipendenza, autonomia strategica e rappresentanza dell'Ente in riferimento alla complessità e responsabilità delle funzioni nel contesto organizzativo dell'Ente		
Criterio di graduazione B			
<i>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</i>			
12	Incarico di RPCT		
13	Incarico e ruolo presso l'Ufficio per i procedimenti disciplinari		
14	Altri incarichi recanti specifiche responsabilità individuali, conferite dall'Ente ad personam, che comportino svolgimento di ruoli in autonomia e/o indipendenza derivanti da disposizioni particolari e/o dall'esercizio di compiti correlati (<i>a titolo indicativo e non esaustivo, ad esempio, in relazione: al sistema di protezione civile; ai processi di conservazione, digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA - CAD; all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR; all'applicazione delle regole in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro</i>). Operare pesatura di ogni incarico		
15	Funzioni aggiuntive attribuite dallo Statuto o dai Regolamenti (<i>ad esempio: Nucleo di Valutazione, Commissioni di concorso o selezione, coordinamento di gruppi di lavoro istituzionali, responsabilità istruttorie per specifiche tematiche, task force, gruppi di lavoro, nuclei speciali</i>). Operare pesatura di ogni incarico		
16	Funzioni aggiuntive conferite dal capo dell'amministrazione, oltre quelle già censite. Operare pesatura di ogni incarico		
17	Partecipazione alla delegazione trattante di parte pubblica e ruolo		
18	Responsabilità stabile di servizi e/o uffici formalmente istituiti. Operare pesatura di ogni servizio/ufficio tenendo conto della specifica complessità di ciascuno		
19	Rappresentanza esterna dell'Ente per incarichi aggiuntivi e/o deleghe (<i>ad esempio presso Comitati istituzionali, Tavoli tecnici interistituzionali, delegazioni, incontri con stakeholders, riunioni pubbliche</i>)		
20	Sostituzione in caso di assenza o impedimento temporaneo dei dirigenti, dei responsabili EQ, dei responsabili dei servizi, su posti coperti da titolare ove non ricorra la condizione di interim		
21	Complessità e rilevanza dell'attività rogatoria (<i>ove richiesta</i>)		
Criterio di graduazione C			
<i>Situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo, anche connesse all'ubicazione della sede, a carenze di organico o a difficoltà socioeconomiche</i>			
22	Carenze di organico complessivamente misurate in base al numero delle risorse umane e/o al numero delle ore lavorative richiedibili, poste a confronto con dimensione organica fissata negli atti dell'Ente (<i>risorse umane e/o ore lavorative</i>)		
23	Presenza di particolari uffici di rilevanza istituzionale o di particolari forme di gestione di servizi pubblici, anche a mezzo di società partecipate, che comportano specifiche attenzioni, interazione e supporto dell'Ente		
24	Condizioni di disagio, anche per l'attuazione di compiti e funzioni nel territorio di competenza dell'Ente, in relazione alle distanze geografiche, alle caratteristiche dei luoghi e ai collegamenti (<i>ad esempio: sedi di alta montagna, zone sismiche o vulcaniche, carenza delle vie di comunicazione e dei collegamenti anche di trasposto pubblico</i>), ovvero/anche in relazione all'esposizione storicizzata a calamità naturali (<i>ad esempio: eventi sismici, eventi atmosferici estremi, incendi, siccità, alluvioni</i>), ovvero/anche a difficoltà socio-economiche e/o di degrado del territorio (<i>ad esempio: livelli significativi di povertà, delinquenza, tasso di disoccupazione, disagio giovanile, assenza/carenza dell'assistenza socio-sanitaria</i>)		
25	Incrementi stagionali della popolazione di particolare rilevanza		

RISULTANZE PESATURA – DEFINIZIONE VALORE ECONOMICO
DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

DETERMINAZIONE DELLA PESATURA

TOTALE TECNICO (generale)		
Sintesi istruttoria		Totale parziale valore grado pesatura
	ricorrenza	
Pesature grado “3”		
Pesature grado “2”		
Pesature grado “1”		
Pesature grado “n.a.”		
Totale generale valore grado pesatura		

**CALCOLO E ATTRIBUZIONE
DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

ESITAZIONE – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE				
Valore assoluto pesatura tecnica	punti grado _____			---
Riferimento fascia definitivo	Fascia _____			
Differenza aritmetica VMax-VMin	€. _____			
Applicazione tabella di ponderazione (segnare la fattispecie che ricorre)	VALORE MINIMO	VALORE MINIMO + QUOTA INC.	VALORE MASSIMO	--
Valore della RP (valore annuo, lordo, per tredici mensilità)				