



COMUNE DI ELICE
Provincia di Pescara

SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE EX ART. 60 CCNL 16/07/2024

(approvato con delibera di Giunta Comunale n. 54/2024)

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 c.d. "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:

-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 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 Responsabili e di coordinamento delle loro attività sono attribuite al Segretario;



COMUNE DI ELICE
Provincia di Pescara

-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;

-il **terzo 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 interpellati, 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.

Il criterio per delineare le fattispecie (condizioni) da applicare 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) nell'Ente con il Segretario.



Il punteggio complessivo di tutte le gradazioni costituisce la pesatura tecnica della posizione che, infine, converge in n. sei (6) possibili fasce di attribuzione: a ciascuna fascia corrisponde un valore economico tra il minimo e il massimo contrattuale.

La maturità metodologica del sistema di pesatura si allinea 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.

GRADUAZIONE RETRIBUZIONE POSIZIONE SEGRETARIO COMUNALE: ASPETTI OPERATIVI

La declinazione dei "criteri di graduazione" stabiliti dal CCNL è stata tradotta in numero ventitre (23) condizioni descritte nella allegata scheda di pesatura.

La singola pesatura della condizione va graduata attraverso l'attribuzione di un valore numerico.

La disamina in concreto di ciascuna condizione 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 comportano, di volta in volta, una ricognizione della pesatura finale.

La pesatura viene predisposta dal Sindaco e validata dall'OIV/Nucleo di Valutazione.

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 e si opera, per ciascuna Condizione, con l'attribuzione di un valore numerico da 0 (zero) a 3 (tre), in relazione all'effettivo impatto-complessità (peso) di ciascuna.

L'attribuzione deve tener conto degli elementi reali e concreti della **condizione**, 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 l'Ente (consistenza propria, tempo richiesto, attenzioni particolari sulla qualità, esposizione, ricorrenza, quantità, disposizioni statutarie e regolamentari, risorse tutte intese a disposizione, altro) in relazione a talune (ove necessario), fattori-caratteristiche, sempre oggettivi, che si impiantano per la prima volta nell'Ente.

La pesatura:

- è pari a 0 (zero) quando la **condizione** sostanzialmente non ricorre;
- è pari a un valore tra 1 (uno) e 3 (tre) quando la **condizione** – singolarmente intesa – ha un grado di impatto-complessità (peso) lieve, medio o alto.



COMUNE DI ELICE
Provincia di Pescara

La somma delle singole quotazioni delle **condizioni** 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 allegata**, che valorizza la singola incidenza marginale di ciascun fattore e prevede la collocazione della risultanza in numero sei (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 delle **condizioni**.

Il valore effettivo della retribuzione di posizione si calcola applicando una precisa percentuale (denominata “**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.



SCHEMA PESATURA SEGRETARIO COMUNALE

Sezione A

Complessità e responsabilità delle funzioni in relazione al contesto organizzativo

CONDIZIONI	Valore (da 0 a 3)
Attività di coordinamento e sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni degli Apicali di U.O. e coordinamento della loro attività, in ragione di contesto	
Responsabilità e incidenza nella formazione degli atti di programmazione e attuazione (<i>ad esempio PIAO, PEG tenendo anche conto della loro complessità</i>)	
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>)	
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	
Dimensione, consistenza e ricorrenza dell'attività di assistenza giuridico-amministrativa, di studio, sviluppo e soluzione, a favore degli Organi di Governo e della Struttura	



Entità delle risorse finanziarie gestite e/o coordinate <i>(nel ruolo e nelle funzioni aggiuntive)</i>	
Entità delle risorse umane gestite e/o coordinate <i>(nel ruolo e nelle funzioni aggiuntive)</i>	
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	
Grado di gestione della variabilità del contesto di riferimento <i>(indirizzo governativo, quadro normativo primario e secondario, dinamismo tecnologico e organizzativo)</i>	
Grado di responsabilità verso l'esterno <i>(civile, amministrativa, penale)</i>	
Indipendenza, autonomia strategica e rappresentanza dell'Ente in riferimento alla complessità e responsabilità delle funzioni nel contesto organizzativo dell'Ente	
Sezione 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	
Incarico di RPCT/Responsabile Trasparenza	
Incarico e ruolo presso l'Ufficio per i procedimenti disciplinari	
Altri incarichi recanti specifiche responsabilità individuali, conferite dall'Ente <i>ad personam</i> , che comportino svolgimento di ruoli in autonomia e/o	



indipendenza derivanti da disposizioni particolari e/o dall'esercizio di compiti correlati	
Funzioni aggiuntive attribuite dallo Statuto, dai Regolamenti o dal Capo dell'Amministrazione	
Partecipazione alla delegazione trattante di parte pubblica	
Responsabilità stabile di servizi e/o uffici formalmente istituiti, con responsabilità gestionali di unità lavorativa	
Sostituzione in caso di assenza o impedimento temporaneo dei dirigenti/responsabili EQ, su posti coperti da titolare ove non ricorra la condizione di <i>interim</i>	
Complessità e rilevanza dell'attività rogatoria	
Sezione 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	
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>)	
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	
Condizioni di disagio, anche per l'attuazione di compiti e funzioni nel territorio di competenza dell'Ente, in relazione alle distanze geografiche, alle	



COMUNE DI ELICE
Provincia di Pescara

<p>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 trasporto 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>)</p>	
<p>Incrementi stagionali della popolazione di particolare rilevanza</p>	
<p>TOTALE</p>	



COMUNE DI ELICE
Provincia di Pescara

TABELLA DI PONDERAZIONE FINALE

Fasce di pesatura	Punti	Quota incremento sulla differenza aritmetica Min/Max	Retribuzione di posizione (euro)
Fascia 1	fino a 4 punti		Minimo contrattuale
Fascia 2	da 5 a 15 punti	20%	Minimo contrattuale + QI
Fascia 3	da 16 a 27 punti	40%	Minimo contrattuale + QI
Fascia 4	da 28 a 39 punti	60%	Minimo contrattuale + QI
Fascia 5	da 40 a 47 punti	80%	Minimo contrattuale + QI
Fascia 6	oltre 47 punti	///	Massimo contrattuale