



Comune di GRUMENTO

PROVINCIA DI POTENZA

REGOLAMENTO SUL SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE (ART.60 CCNL AREA FUNZIONI LOCALI SOTTOSCRITTO IL 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.

Art. 1 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 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 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 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 – 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, ciascuna delle quali sarà oggetto di autonoma pesatura. 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) incarico di Presidente o componente della delegazione trattante per la contrattazione decentrata relativa al personale con qualifica dirigenziale e a quello del comparto;
- 2) incarico di Titolare del potere sostitutivo in caso di inerzia, art. 2 comma 9bis – 9ter, L. 241/1990;
- 3) esercizio di funzioni vicarie di Responsabili per ferie o assenze brevi;
- 4) incarichi previsti in fonti statutarie e regolamentari;
- 5) incarichi conferiti dall'amministrazione.

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), 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, incrementi stagionali della popolazione di particolare rilevanza.

Art. 2 Graduatoria

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 modulazione 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.

La declinazione dei "criteri di graduazione" stabiliti dal CCNL è stata tradotta nelle CONDIZIONI della RETRIBUZIONE DI POSIZIONE RP, rimesse in apposita griglia check sottoindicata.

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 ovvero può essere rieditato 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 s'intende effettuato per l'intera durata dell'incarico, fatte salve modifiche organizzative o normative che ne determinino la revisione.

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), quale espressione quest'ultimo dell'effettivo impatto - complessità (peso) di ciascuna sul Segretario dell'Ente: per provvedervi, l'attribuzione del GRADO tiene 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 si correla all'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 il Segretario presso l'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) rispettivamente lieve (1), medio (2), alto (3).

La traduzione in valore economico della Retribuzione di Posizione da attribuire è definita dalla tabella di ponderazione finale allegata, 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 delle Condizioni.

Il valore effettivo della Retribuzione di Posizione 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.

La retribuzione di risultato sarà erogata a seguito di valutazione annuale, sarà posta a carico del bilancio comunale ed a tale fine saranno ivi stanziati risorse pari al 10% del monte salari erogato a ciascun segretario nell'anno a cui è riferita la valutazione, ai sensi dell'art 61 c 2-bis. lettera a) del CCNL.

Art. 3 Procedura

La graduazione della posizione del segretario comunale è disposta con decreto sindacale in relazione agli incarichi e mansioni attribuiti al Segretario.

L'indennità di posizione del segretario comunale non può essere in ogni caso inferiore a quella riconosciuta al responsabile di settore o dirigente più elevata, salva applicazione obbligatoria dell'istituto del galleggiamento.

Ove previsto da specifico regolamento, il sindaco può chiedere apposita proposta di pesatura da redigersi a cura del nucleo di valutazione o organismo indipendente di valutazione incaricato.

Art.4 Convenzioni di segreteria

La convenzione di segreteria, ai fini dell'attribuzione dell'indennità di posizione è da considerarsi sede unica. Nell'accordo di convenzione tra gli enti associati sono stabiliti i criteri di ripartizione dei relativi

oneri. In assenza di specifiche disposizioni, il riparto del salario accessorio segue le percentuali stabilite per il riparto del segretario tra gli enti associati, salvo rimborso in favore del comune capofila.

Salvo non sia previsto diversamente dalla convenzione di segreteria, la graduazione della retribuzione di posizione entro i parametri minimi e massimi di cui all'art. 60 del CCNL 2019-2021 del 16.07.2024 è effettuata con provvedimento del Sindaco del Comune Capofila, sentiti i Sindaci dei comuni aderenti.

SCHEMA PESATURA CONDIZIONI RP

(griglia check)

CONDIZIONI RP		
DESCRIZIONE		GRADO
Criterio di graduazione A - Complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo		
1	Attività di coordinamento e sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei Responsabili di Servizio e coordinamento della loro attività, in ragione del contesto	
2	Responsabilità e incidenza nella formazione degli atti di programmazione e attuazione (ad esempio PIAO, PEG tenendo anche conto della loro complessità)	
3	Responsabilità e incidenza nella formazione degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale (ad esempio Piano del Fabbisogno, Piano della Formazione, tenendo anche conto della loro complessità)	
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 (nel ruolo e nelle funzioni aggiuntive)	
7	Entità delle risorse umane gestite e/o coordinate (nel ruolo e nelle funzioni aggiuntive)	
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 (indirizzo governativo, quadro normativo primario e secondario, dinamismo tecnologico e organizzativo)	
10	Grado di responsabilità verso l'esterno (civile, amministrativa, penale)	
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 - 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.		

12	Incarico di RPCT e Incarico di Responsabile della Trasparenza Amministrativa	
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 (es. Responsabile dell'esercizio del potere sostitutivo; Presidente organi collegiali; Presidente/componente commissioni di concorso; Responsabile controlli interni).	
15	Funzioni aggiuntive attribuite dallo Statuto, dai Regolamenti o dal Capo dell'Amministrazione.	
16	Partecipazione alla delegazione trattante di parte pubblica.	
17	Responsabilità stabile di servizi e/o uffici formalmente istituiti, con responsabilità gestionali di unità lavorativa	
18	Sostituzione in caso di assenza o impedimento temporaneo dei titolari di incarico di E.Q. su posti coperti da titolare ove non ricorra la condizione di interim	
19	Complessità e rilevanza dell'attività rogatoria	
Criterio di graduazione 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		
20	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 (risorse umane e/o ore lavorative)	
21	Presenza di particolari uffici di rilevanza istituzionale o di particolari forme di gestione di servizi pubblici, anche a mezzo di società partecipate o ambiti territoriali, che comportano specifiche attenzioni, interazione e supporto dell'Ente	
22	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 (ad esempio: sedi di alta montagna, zone sismiche o vulcaniche, carenza delle vie di comunicazione e dei collegamenti anche di trasposto pubblico).	

23	Esposizione storicizzata a calamità naturali (ad esempio: eventi sismici, eventi atmosferici estremi, incendi, siccità, alluvioni).	
24	Difficoltà socioeconomiche e/o di degrado del territorio (ad esempio: livelli significativi di povertà, delinquenza, tasso di disoccupazione, disagio giovanile, assenza/carenza dell'assistenza socio-sanitaria).	
25	Incrementi stagionali della popolazione di particolare rilevanza	
TOTALE PUNTI GRADO		

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