



CRITERI DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO AI SENSI DEL COMMA 2 DELL'ART. 60 DEL CCNL 16.7.2024

Premessa

Il nuovo CCNL prevede, in tema di retribuzione di posizione, un sistema che rappresenta una **evoluzione** del precedente sistema di maggiorazione della posizione, finalizzata da un lato ad adeguare tale voce retributiva alle crescenti responsabilità affidate ai segretari comunali e dall'altro a renderne più omogenea la disciplina con quella esistente per la dirigenza. Il fatto che si tratti della evoluzione di un precedente sistema e le finalità che persegue costituisce un criterio interpretativo generale per la corretta definizione della disciplina attuativa.

Principi generali.

1. Salvaguardia delle posizioni economiche in godimento

Il **primo principio** applicativo discende direttamente dalla premessa e si esplicita nella **salvaguardia delle posizioni economiche già in essere**. È evidente, infatti, che la nuova disciplina, che è evolutiva della precedente, non può tradursi in un peggioramento della effettiva determinazione del trattamento economico rispetto a quello risultante dalla applicazione del precedente; pertanto, la definizione ed applicazione dei criteri di cui all'art. 60, comma 2 del CCNL non può comportare una diminuzione del valore retributivo della retribuzione di posizione rispetto a quella in godimento. In altri termini, la predetta applicazione deve garantire un valore risultante **quanto meno non inferiore** a quello di partenza.

2. Autonomia valenza dei tre macro criteri di graduazione

Il **secondo principio** applicativo è che, 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) del comma 2 dell'art. 60 del CCNL** deve essere oggetto di una autonoma graduazione, a sua volta singolarmente in grado di poter determinare, in relazione alla sua concreta pesatura, il riconoscimento del valore massimo della *forchetta* della retribuzione di posizione. Quanto si afferma è così di per sé evidente che non occorrerebbe dilungarsi. Basti solo evidenziare che, ove invece si ritenesse il contrario, ovvero che la graduazione debba contemplare il valore massimo solo in presenza di tutti i criteri, in tutti gli enti (peraltro solo quelli di massima dimensione) ove fosse nominato un direttore generale, oppure in tutti gli enti ove non semplicemente non sussistano condizioni di disagio (la maggioranza), non sarebbe possibile determinare il valore della retribuzione di posizione nel suo importo massimo, venendo meno nel primo caso la lettera a) e nel secondo la lettera c). Il che è palesemente irrazionale ed assurdo. L'aver enucleato tre macro criteri, dunque, assolve al solo fine di identificare le tre fondamentali tipologie di condizioni che legittimano la graduazione della retribuzione di posizione, ovvero:

- la valorizzazione economica del più ampio ruolo di direzione complessiva contemplato dal CCNL del 2020, ricondotte alla lett. a);
- la valorizzazione economica per l'attribuzione di funzioni aggiuntive rispetto alle quelle strettamente proprie ed obbligatorie;
- la valorizzazione economica per la sussistenza di condizioni disagiate della sede.

3. Apicalità, all'interno dei valori consentiti, della retribuzione di posizione

Il **terzo principio** è che, finché si resta all'interno dei limiti consentiti dalle singole forchette per ciascuna classe di ente, la concreta applicazione dei criteri di graduazione deve essere tale da condurre *fisiologicamente* a determinare il valore di retribuzione di posizione in modo che esso risulti il più elevato nell'ente. Tale considerazione discende, in termini di logica deduzione e conseguenza, dal fatto che la successiva clausola del cd. galleggiamento opera anche in totale assenza di qualunque condizione legittimante la graduazione - e cioè in assenza sia delle funzioni di sovrintendenza che di funzioni aggiuntive o di situazioni di disagio della sede – ed opera anche per valori superiori a quelli indicati dalle forchette. In altre parole, se ai sensi del comma 5, in ogni caso, anche in assenza di condizioni di graduazione ed anche in deroga ai valori delle forchette, gli enti devono assicurare che la retribuzione di posizione non sia inferiore a quella stabilita nell'Ente per l'incarico dirigenziale più elevato in essere o, in assenza di dirigenti, a quella più elevata, stabilita nell'Ente, per il personale con incarico di elevata qualificazione, allora è logico dedurre che, in presenza delle condizioni di graduazione, fin tanto che si rimane all'interno della forchetta, la retribuzione di posizione del segretario debba essere pesata in modo che essa sia superiore a quella degli altri dirigenti o titolari di incarichi di elevata qualificazione.

Criteri di graduazione e sistema di pesatura

| Criterio generale CCNL | Presupposti | Sistema di pesatura |
|------------------------|-------------|---------------------|
|------------------------|-------------|---------------------|

| | | |
|---|---|--|
| <p>a) complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo;</p> | <p>L'applicazione dell'art. 101 del CCNL 17.12.2020, ovvero l'assenza nell'ente di un direttore generale nominato ai sensi dell'art. 108 del T.U.O.E.L., laddove pertanto l'assunzione delle funzioni di segretario comporta compiti di sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti/Funzionari E.Q. e di coordinamento delle loro attività, <u>tra i quali</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. | <p>È ancorato ai distinti fattori di complessità e responsabilità, entrambi in relazione al contesto organizzativo.</p> <p>a) Criterio di <i>complessità</i> sul contesto organizzativo</p> <p>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 può essere ricavato automaticamente dalle risultanze delle predette pesature.</p> <p>Pertanto, esso potrà corrispondere al punteggio medio attribuito dal sistema di pesatura per gli incarichi di elevata qualificazioni, presenti nell'ente e negli enti convenzionati per il servizio di segreteria nei cui confronti sono esercitate le funzioni.</p> <p>b) Criterio di <i>responsabilità</i> su contesto organizzativo</p> <p>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 segue:</p> <p>1) <u>Responsabilità di base</u> pesatura media P.O. sotto 65 punti su 100= moltiplicatore da 0,5 a 1 del punteggio di cui alla lett. a)</p> <p>0,5 fino a punti a p. 55 0,75 da p. 56 a p. 60 1,00 da p.61 fino a p.65</p> <p>2) <u>Responsabilità significative</u> pesatura media P.O. sotto 85 punti su 100= moltiplicatore da 1,10 a 1,20 del punteggio di cui alla lett. a)</p> <p>1,10 da p. 66 a p. 70 1,15 da p. 71 a p. 75</p> |
|---|---|--|

| | | |
|---|---|---|
| | | <p>1,20 da p.76 fino a p.85</p> <p>3) Responsabilità elevate pesatura media P.O. da 86 a 100 punti su 100= moltiplicatore da 1,21 a 1,30 del punteggio di cui alla lett. a)</p> <p>1,21 da p. 86 a p. 90</p> <p>1,25 da p. 91 a p. 95</p> <p>1,30 da p.96 a p. 100</p> <p>Il punteggio, da 1 a 100 punti, del presente criterio è quindi pari al punteggio medio di pesatura delle posizioni apicali degli enti in convenzione come ponderato dal criterio di responsabilità. Valori superiori a 100 equivalgono a 100.</p> <p>Es.</p> <p>Enti con E.Q: valore medio pesatura punti 89</p> <p>Responsabilità assegnate: significative</p> <p>Ponderazione possibile 1,21</p> <p>Ponderazione effettiva</p> <p>1</p> <p>$86 \times 1,21 = 104$</p> <p>Il valore è attribuito dal capo dell'amministrazione capofila</p> |
| <p>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;</p> | <p>Fattispecie tipiche (elencazione esemplificativa e non esaustiva).</p> <ul style="list-style-type: none"> - RPCT - Segretario di unione 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 - Funzioni o responsabilità in ambito PNRR - Presidente o componente NdV | <p>I criteri potranno distinguere le fattispecie in funzioni/incarichi di tre differenti e crescenti livelli di responsabilità e determinare il raggiungimento della soglia massima di punteggio in relazione sia alla numerosità che alla rilevanza dei predetti.</p> <p>Funzioni/incarichi con livello di responsabilità base:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Componente NdV - Componente Commissioni di concorso - Componente delegazione CCI - Componente ufficio procedimenti disciplinari - Funzioni vicarie di dirigenti e/o elevate qualificazioni per ferie o assenze brevi |

| | | |
|--|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Presidente o componente commissioni di concorso (qualora non si applichino nell'ente compensi specifici) - Presidente o componente delegazione trattante CCI dirigenti e/o dipendenti - Presidente o componente ufficio procedimenti disciplinari - Responsabile dell'esercizio del potere sostitutivo - Titolare del potere di avocazione - Responsabile transizione digitale - Funzioni vicarie di dirigenti e/o elevate qualificazioni per ferie o assenze brevi | <p>Funzioni/incarichi con livello di responsabilità significativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presidente NdV - Presidente commissioni di concorso - Presidente delegazione trattante CCI dirigenti e/o dipendenti - Presidente ufficio procedimenti disciplinari - Responsabile dell'esercizio del potere sostitutivo - Titolare del potere di avocazione - Funzioni in ambito PNRR - Responsabile transizione digitale <p>Funzioni/incarichi con livello di responsabilità elevata:</p> <ul style="list-style-type: none"> - RPCT - Segretario di unione 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 <p>Tenendo adeguatamente conto del concreto assetto organizzativo dell'ente, sono stabiliti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • P.5 per ciascuna funzione o incarico con livello di responsabilità base • P. 10 per ciascuna funzione o incarico con livello di responsabilità significativa • P. 25 per ciascuna funzione o incarico con livello di responsabilità elevata <p>Il punteggio, da 1 a 100 punti, del presente criterio è quindi pari alla somma dei punteggi attribuiti per</p> |
|--|---|---|

| | | |
|---|--|--|
| | | ciascuna funzione aggiuntiva effettivamente conferita. Valori superiori a 100 equivalgono a 100. |
| <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 socio-economiche.</p> | <p>Il presupposto è il disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ubicazione (Comuni montani / parzialmente montani) max P. 30 • Carenze in organico max P. 10 • Difficoltà socio-economiche max P. 20 • Altri fattori di disagio a titolo esemplificativo: <ul style="list-style-type: none"> - Sede convenzionata con 5 o (in deroga) più di 5 enti P. 5 - Pubblicazione andata deserta per n. 2 volte p. 5 - Assenza di responsabili con assegnazione di funzioni gestionali ai componenti della Giunta p. 5 - Comuni con un numero complessivo di dipendenti laureati inferiore a 3 p. 5 - Comuni con posizioni vacanti previste nella dotazione organica in misura significativa (comunque superiore al 30%) p. 5 - Scioglimento del consiglio comunale per infiltrazioni mafiose o gravi irregolarità almeno una volta negli ultimi 5 anni ovvero due volte negli ultimi 15 p. 5 - Vacanza della sede per più di 2 anni p. 5 - Comuni interessati da calamità naturali p.5 | <p>I criteri gradueranno l'effettiva rilevanza ed il livello di impatto dei fattori di disagio nel concreto contesto dell'ente, stabilendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un punteggio fino a 50 per fattori di disagio con impatto medio nel contesto dell'ente - Un punteggio da 51 e fino a 95 per fattori di disagio con impatto elevato nel contesto dell'ente - Un punteggio da 96 fino a 100 per fattori di disagio con impatto massimo nel contesto dell'ente <p>In ogni caso la vacanza della sede per un numero di anni superiore a 4 giustifica l'attribuzione del valore massimo della retribuzione di posizione, in quanto evidentemente indicativa della sussistenza di gravi fattori di disagio.</p> |

Sintesi finale

Graduazione pesatura:

- Scala di pesatura parziale da 1 a 100 per ciascuna lettera, in ragione del fatto che ciascuna lettera può comportare l'attribuzione del valore massimo di retribuzione di posizione. *N.B.: All'interno delle scale, i singoli valori concreti costituiscono proposte suscettibile di modificazione.*
- Scala di pesatura complessiva, egualmente da 1 a 100
- 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
- Qualora la somma sia superiore a 100 il valore finale è equiparato a 100

Valori finali e corrispondenze di trattamento

| 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 |
| | <p>Esempio 1 Punteggio lettera a) 30 Punteggio lettera b) 15 Punteggio lettera c) 0 Punteggio finale 45 $45 < 50$ Confermata la retribuzione base</p> <p>Esempio 2 Punteggio lettera a) 40 Punteggio lettera b) 40 Punteggio lettera c) 0 Punteggio finale 80 $80 - 50 = 30$ $30/50 = 0,6$ Percentuale del differenziale fra retribuzione di posizione minima e massima da attribuirsi: 60%</p> <p>Esempio 3 Punteggio lettera a) 57 Punteggio lettera b) 40 Punteggio lettera c) 0 Punteggio finale 97 $97 - 50 = 47$ $47/50 = 0,94$ Percentuale del differenziale fra retribuzione di posizione minima e massima da attribuirsi: 94%</p> |