COMUNE DI BISCEGLIE

SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

ART. 60 CCNL 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 provinciali, 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 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. 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 di Unione di Comuni o di Consorzio di enti locali;
 - 2) l'incarico di segretario della Conferenza dei Capi-Gruppo o la partecipazione alla stessa o a Commissioni consiliari;
 - 3) l'incarico di componente o presidente dell'OIV (Organismo indipendente di valutazione) o dell'organismo analogo presente nell'ente;
 - 4) l'incarico di Presidente o componente dell'ufficio procedimenti disciplinari;
 - 5) lo stabile esercizio di funzioni gestionali di aree o servizi (non rilevano i casi di interim);
 - 6) la nomina quale Datore di lavoro ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81;
 - 7) l'espressione di pareri di legittimità o conformità su deliberazioni e/o determinazioni e/o altri atti previsti dall'ordinamento interno dell'ente;;
 - 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;
- a) 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, le carenze di organico 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 massimo 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;
- 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.

Quantificazione retribuzione di posizione

Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione prevista dal contratto, viene proposto un sistema direttamente proporzionale secondo gli intervalli di punteggio di seguito riepilogati:

Fasce di posizione	Intervalli di punteggio	Retribuzione di posizione
A	da 0 punto a 50 punti	Retribuzione minima
B	da 51 punti a 100 punti	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

La graduazione/pesatura è disposta con decreto del Sindaco.

Il valore della retribuzione di posizione, indipendentemente dall'esito della graduazione, non potrà essere inferiore a quello della retribuzione di posizione in godimento sulla base del previgente CCNL e, comunque, pari a quello della retribuzione di posizione stabilita per l'incarico dirigenziale più elevato in essere.

La graduazione rimane valida sino a mutamento degli incarichi conferiti al segretario ovvero al ricorrere di mutamenti organizzativi o regolamentari che incidano sui fattori di pesatura.

ALLEGATO A1

Criteria di graduazione e sistema di pesatura

Criterio generale CCNL	Sistema di pesatura	punteggio
<p>a) complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo;</p>	<p>a) Criterio di complessità 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 è ricavato automaticamente dalle risultanze delle predette pesature.</p>	<p>Corrisponde al punteggio medio attribuito dal sistema di pesatura per le funzioni dirigenziali, presenti nell'ente, nei cui confronti sono esercitate le funzioni.</p>
	<p>b) Criterio di responsabilità sul 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 di fianco indicato.</p> <p>Il valore è attribuito dal Capo dell'Amministrazione.</p>	<p>1) Responsabilità di base = moltiplicatore da 0,5 a 1 del punteggio di cui alla lett. a)</p> <p>2) Responsabilità significative = moltiplicatore da 1,10 a 1,20 del punteggio di cui alla lett. a)</p> <p>3) Responsabilità elevate = moltiplicatore da 1,21 a 1,30 del punteggio di cui alla lett. a)</p> <p>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.</p> <p><i>N.B.: Qualora i sistemi di pesatura delle posizioni apicali non siano articolati in</i></p>

		<p><i>punteggi fino a 100, il corrispondente punteggio viene riponderato sulla scala da 1 a 100.</i></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>Funzioni/incarichi con livello di responsabilità base:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Componente OIV o di un organismo con funzione analoghe - Componente ufficio procedimenti disciplinari - Componente Commissioni di gara - Componente Commissioni di concorso - Componente delegazione CCDI dirigenti e/o dipendenti - Funzioni vicarie di dirigenti per ferie o assenze brevi - Partecipazione a Conferenza Capigruppo o a Commissioni consiliari <p>Funzioni/incarichi con livello di responsabilità significativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presidente OIV o di un organismo con funzione analoghe - Presidente ufficio procedimenti disciplinari - Presidente commissioni di gara - Presidente commissioni di concorso - Presidente delegazione trattante CCDI dirigenti e/o dipendenti - Responsabile dell'esercizio del potere sostitutivo - Titolare del potere di avocazione - Funzioni in ambito PNRR - Responsabile transizione digitale - Segretario Conferenza Capigruppo 	<p>Punteggio minimo 5 e massimo 10 per ciascuna funzione o incarico con livello di responsabilità base</p> <p>Punteggio minimo 11 e massimo 30 per ciascuna funzione o incarico con livello di responsabilità significativa</p>

	<p>Funzioni/incarichi con livello di responsabilità elevata:</p> <ul style="list-style-type: none"> - RPCT - Segretario di Unione di Comuni o di Consorzio di enti locali; - 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>Punteggio minimo 31 e massimo 60 per ciascuna funzione o incarico con livello di responsabilità elevata</p> <p>NB. <i>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.</i></p>
	<p>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</p>	
<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 socioeconomiche.</p>	<p>Carenze di organico complessivamente misurate in base al numero delle risorse umane poste a confronto con dimensione organica fissata negli atti dell'Ente</p> <p>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 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>	<ul style="list-style-type: none"> • Scopertura dell'organico fino al 10% punteggio da 1 a 20 • Scopertura dell'organico superiore al 10% e fino al 30% punteggio da 21 a 50 • Scopertura dell'organico superiore al 30% punteggio da 51 a 100 <ul style="list-style-type: none"> • Condizioni di disagio con impatto minimo nel contesto dell'ente punteggio da 1 a 20 • Condizioni di disagio con impatto significativo nel contesto dell'ente punteggio da 21 a 50 • Condizioni di disagio con impatto elevato nel contesto dell'ente punteggio da 51 a 100

	ovvero/anche a incrementi stagionali della popolazione di particolare rilevanza	
	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	