



CITTA' DI BUSCA

12100 Cuneo

**SISTEMA DI GRADUAZIONE
DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL
SEGRETARIO
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 dall'altro, a renderne più omogenea la disciplina con quella esistente per la dirigenza.

Principi generali

Possono essere individuati quattro principi generali che devono informare i sistemi di graduazione della posizione dei segretari comunali in attuazione dell'art. 60, c. 2, del CCNL 16/07/2024.

Salvaguardia delle posizioni economiche in godimento

Il primo principio applicativo si esplicita nella salvaguardia delle posizioni economiche già in essere. 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 2024 non può comportare una diminuzione del valore 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.

Autonoma 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.

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

Il terzo principio è che, pur restando all'interno dei limiti consentiti dalle misure massime e minime determinate dall'art. 60, comma 1, del CCNL 2024 per ciascuna classe demografica, 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 più elevato di quello attribuito ai dirigenti o ai titolari di incarico di elevata qualificazione in servizio nell'ente. Tale considerazione discende dal fatto che la clausola di cui al successivo comma 5 dello stesso art. 60, nell'assicurare che la retribuzione di posizione non possa comunque essere inferiore a quella stabilita nell'Ente per l'incarico dirigenziale più elevato in essere o, in assenza di dirigenti, a quella più elevata stabilita per il personale con incarico di elevata qualificazione, prescinde dalla maggiore o minore pesatura dei macro criteri di cui alle lettere a), b) e c) dell'art. 60, comma 2, , e può condurre anche a valori superiori ai massimi indicati dal comma 1. Quindi, se in ogni caso 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 per il personale titolare di incarico di elevata qualificazione, in via ordinaria, e fin tanto che si rimane all'interno dei valori di cui al menzionato art. 60, comma 1, la retribuzione di posizione del segretario deve essere pesata in modo che sia superiore a quella degli altri dirigenti o titolari di incarichi di elevata qualificazione.

Rilievo alla natura unitaria della sede di segreteria comunale, anche in forma convenzionata

Il quarto principio è che, qualora più Enti si convenzionino per lo svolgimento della funzione di segreteria comunale, la posizione di responsabilità deve essere unitariamente considerata. Quanto sopra sia al fine di individuare la corretta fascia demografica di applicazione della misura minima e massima dell’indennità di posizione di cui all’art. 60, comma 1, del CCNL, sia al fine di applicare in concreto il sistema di pesatura che sarà stato adottato. A tal fine gli enti convenzionati individuano uno solo tra di loro – di norma, il Comune capo convenzione – che effettuerà la pesatura secondo il proprio sistema, avendo riguardo all’intera sede convenzionata, mentre il relativo riparto della spesa seguirà di norma lo stesso riparto convenzionalmente dettato per il trattamento fondamentale. In occasione di eventuali modifiche all’assetto della convenzione la pesatura dovrà essere nuovamente effettuata.

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 implicant 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 sovraintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e di coordinamento delle loro attività - tra i quali la sovraintendenza 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 confluiti nel P.I.A.O., 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 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 (o in caso di loro assenza dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione) per ferie o assenze brevi;
- 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), il numero degli enti convenzionati, la difficoltà a coprire la sede per assenza di risposta agli interpellini, le carenze di organico, l'esiguità del personale in servizio 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.

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, vengono individuati:

- a) fasce di posizione
- b) intervalli di punteggio corrispondenti

c) fasce di retribuzione di posizione corrispondenti

così come si desume dalla tavola seguente:

Fasce di posizione	Intervalli di punteggio	Retribuzione di posizione
A	da 0 punto a 50 punti	Retribuzione minima
B	da 51 punti a 90 punti	Retribuzione base aumentata fino a quella massima, in diretta proporzione sul solo intervallo dei rimanenti 40 punti, commutati in percentuale sul differenziale di trattamento fra minimo e massimo
C	Da 91 a 100 (Valori superiori a 100 sono equiparati a 100)	Retribuzione di posizione massima