



**Unione dei Comuni
Valli e Delizie
Argenta – Ostellato – Portomaggiore**
Provincia di Ferrara

**SISTEMA PER LA GRADUAZIONE
DELLA POSIZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE/COMUNALE**

da applicarsi all'Unione ed ai Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore

Approvato con Del. G.U. n. 25 del 26/03/2025 quale stralcio del vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi da applicarsi ai Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore e all'Unione dei Comuni Valli e Delizie di cui alla Deliberazione di Giunta dell'Unione n. 17 dell'11.03.2020

INDICE

1. Premessa.....	3
2. La metodologia per la pesatura della posizione per il Segretario Generale/Comunale	4
3. Il processo di pesatura delle posizione del Segretario Generale/Comunale	6

1. Premessa

Il sistema di pesatura della retribuzione di posizione dei Segretari Comunali/Generali, risponde all'esigenza di individuare un preciso valore all'interno di un range, individuato dal CCNL vigente, con la necessità di definire dei sotto fattori che consentano di ponderare le diverse responsabilità, collegate ai tre "criteri di graduazione", stabiliti dal nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Funzioni Locali 2019-2021, connesse alle effettive consegne che l'Ente affida al Segretario Comunale/Generale.

Ai sensi dell'art. 60 del CCNL 16.07.2024, che tratta della disciplina della retribuzione di posizione, viene introdotto un nuovo sistema, che supera quello precedente della maggiorazione della posizione, finalizzato da un lato ad adeguare tale voce retributiva alle crescenti responsabilità affidate ai segretari comunali/generali e, dall'altro, a rendere più omogenea tale disciplina con quella propria della dirigenza. Tale metodologia, sia perché rappresenta l'evoluzione di un precedente sistema, sia per le finalità che persegue, costituisce un criterio interpretativo generale per la corretta definizione della disciplina attuativa.

Gli enti dovranno adeguarsi alla nuova disciplina entro l'1 gennaio 2025 e nelle more dell'adeguamento, continuano a trovare applicazioni le disposizioni contenute agli artt. 41, commi 4 e 5 del CCNL 16.01.2001 biennio economico 1998-1999, l'art. 107, comma 4, del CCNL 17.12.2020, nonché gli artt. 1 e 2 del CCNI del 22.12.2003, i contenuti dell'allegato A) e l'art. 1 del CCNI 13.01.2009.

Qualora il risultato della pesatura della retribuzione di posizione in base al nuovo sistema, sia superiore alle somme a disposizione dell'ente ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, si procederà a corrispondere l'importo fino a concorrenza del limite stesso, dando priorità alla retribuzione di posizione rispetto alla retribuzione di risultato.

Con riferimento agli incarichi in essere, alla data di sottoscrizione del CCNL, qualora la retribuzione di posizione di nuova attribuzione, in applicazione del nuovo sistema di pesatura, risulti inferiore alla retribuzione di posizione esistente, comprensiva della maggiorazione, determinata in base alla previgente disciplina contrattuale, continuerà ad essere corrisposta la retribuzione di posizione in godimento, fino alla data di scadenza dell'incarico, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017. In altri termini, la nuova indennità di posizione dovrà garantire un valore quanto meno non inferiore a quello di partenza.

Gli enti assicurano, altresì, che nel complessivo rispetto dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017, 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.

Inoltre nei comuni capoluogo, nelle province e nelle città metropolitane la soglia massima della retribuzione di posizione di cui al comma 1 dell'art. 60 del CCNL 16.7.2024, può essere autonomamente rideterminata, per tener conto dell'esercizio delle funzioni in presenza di strutture complesse, in misura non superiore al 15%, ove sussista la relativa capacità di bilancio e nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017. Questo si applica anche, per la sola durata del periodo dell'incarico e senza effetti sul trattamento dei segretari in disponibilità, ai segretari di un comune aderente ad una Unione, a cui siano attribuite, anche temporaneamente, le funzioni di segretario dell'Unione, qualora la somma delle popolazioni dei comuni aderenti all'Unione corrisponda ad una fascia demografica superiore.

Infine la retribuzione di risultato può essere elevata fino al limite del 15% del monte salari erogato al segretario nell'anno a cui è riferita la valutazione, ai sensi dell'art. 61 comma 2 bis del CCNL 16.7.2024, ove sussista la relativa capacità di bilancio e nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, con atto del Sindaco.

2. La metodologia per la pesatura della posizione per il Segretario Generale/Comunale

I criteri di riferimento per la graduazione della posizione per il Segretario Generale/Comunale sono quelli individuati dall'art. 60 comma 2 del CCNL 16/7/2024:

- 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 socio-economiche.

Le dimensioni sopra individuate vengono misurate rispetto ai seguenti fattori:

Dimensione	Fattore di valutazione della dimensione
A - Complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo	Mira alla valorizzazione economica del più ampio ruolo di direzione complessiva. A titolo esemplificativo e non esaustivo, si valorizzano le seguenti attività in capo al Segretario generale: a) Responsabilità complessiva e di coordinamento per le fasi attuative delle linee di indirizzo degli organi; b) Grado di indipendenza, di autonomia strategica e di rappresentanza dell'ente anche in occasione di confronti con altri enti e soggetti esterni; c) Grado di complessità in tema di coordinamento e di sovrintendenza dei dirigenti; d) Potere di avocazione degli atti dei Dirigenti in caso di inadempimento; e) Responsabilità dell'impulso e della elaborazione della proposta del Piano Integrato di Attività e Organizzazione e delle relative modifiche; f) Responsabilità della fase di monitoraggio e controllo dell'attuazione degli Obiettivi contenuti nei diversi piani ricompresi nel PIAO e del contraddittorio con il Nucleo di Valutazione e con la Giunta. g) Complessità e rilevanza della attività di assistenza giuridica fornita al/ai Dirigente/i competente/i, in fase istruttoria, nella disamina e nell'individuazione di soluzioni a problematiche complesse e/o interdisciplinari; h) Complessità e rilevanza dell'attività rogatoria.
B - Attribuzione di funzioni aggiuntive rispetto a quelle previste dalla legge incidenti sulle responsabilità interne ed esterne	Mira a valorizzare economicamente l'attribuzione al Segretario di funzioni aggiuntive rispetto a quelle strettamente proprie ed obbligatorie, oltre alla funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza espressamente indicata dal CCNL. A titolo esemplificativo e non esaustivo, si valorizzano le seguenti attività in capo al Segretario generale: a) Incarico di RPCT/Responsabile Trasparenza b) Responsabilità stabile di Settori/servizi e/o uffici formalmente istituiti, con responsabilità gestionali; c) Presidenza o partecipazione come componente di commissioni di gara o di concorso;

	d) Presidenza della delegazione trattante di parte pubblica nella sottoscrizione dei CCI dei dirigenti e/o dei dipendenti; e) Direzione del Comitato di direzione; f) Funzioni vicarie di dirigenti e/o elevate qualificazioni per ferie o assenze brevi; g) Datore di lavoro ai sensi del decreto legislativo 81 del 9 aprile 2008, con riferimento al Settore posto sotto la propria direzione; h) Partecipazione alle sedute di organi diversi dalla Giunta e dal Consiglio (quale la Conferenza Capigruppo, le Commissioni consiliari, ecc.); i) Presidente o componente dell'ufficio per i procedimenti disciplinari; j) Segretario dell'Unione; k) Componente del C.O.C.; l) Attribuzione di funzioni aggiuntive attraverso norme dello Statuto o dei Regolamenti o conferite dal capo dell'amministrazione.
C - Situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo	Mira alla valorizzazione economica per la sussistenza di condizioni disagiate della sede legate al contesto ambientale, geografico ed organizzativo quali: a) Territorio con difficoltà socio-economiche; b) Territorio interessato da situazioni anche temporanee di calamità naturale; c) Sede isolata e/o con nessun mezzo pubblico di collegamento d) Presenza di ente/i convenzionato/i e) Carenza di organico f) Presenza di particolari uffici o di particolari forme di gestione dei servizi g) ente soggetto a misure di riequilibrio finanziario o a particolari forme di controllo esterno L'elenco di cui sopra costituisce una mera elencazione, esemplificativa e non esaustiva.

Viene utilizzata una scala di valutazione fondata su tre livelli corrispondenti alla gradazione che ciascun fattore può assumere rispetto alla specifica posizione (i valori della scala sono convenzionali e utilizzati per facilitare la gestione tecnica del sistema).

Dimensione valutata	Punteggio massimo	Punteggio graduazione		
A	30	0 – 5 GRADO BASSO <i>Limitata complessità delle responsabilità di coordinamento per le fasi attuative delle linee di indirizzo degli organi. Indipendenza e autonomia strategica limitata ad alcune attività. Rappresentanza dell'ente</i> <i>Basso grado di complessità delle funzioni di coordinamento, con limitata funzione di sovrintendenza dei dirigenti.</i> <i>Presenza di uffici appartenenti alla struttura di competenza in numero limitato e di contenuto semplice</i>	6 – 15 GRADO MEDIO <i>Medio grado di complessità delle responsabilità di coordinamento per le fasi attuative delle linee di indirizzo degli Organi.</i> <i>Indipendenza e autonomia strategica. Rappresentanza dell'ente.</i> <i>Medio grado di complessità delle funzioni di coordinamento e di sovrintendenza dei Dirigenti. Presenza di particolari uffici/servizi nella struttura di sua competenza di</i>	16 - 30 GRADO ALTO <i>Elevato grado di complessità delle responsabilità di coordinamento per le fasi attuative delle linee di indirizzo degli organi.</i> <i>Indipendenza e autonomia strategica elevata e trasversale alle aree di competenza dell'Ente. Rappresentanza dell'ente.</i> <i>Elevato grado di complessità e strategicità delle funzioni di coordinamento, anche in relazione alla sovrintendenza dei dirigenti.</i> <i>Presenza di uffici e/o servizi nella struttura di sua competenza, di contenuto complesso.</i> <i>La posizione ha funzioni delegate complesse e rilevanti</i>

			contenuto mediamente complesso. <i>La posizione ha funzioni delegate di livello medio</i>	
B	65	0 - 10 GRADO BASSO <i>Alla figura del Segretario non sono assegnate funzioni aggiuntive rispetto a quelle strettamente proprie ed obbligatorie, oltre la funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza espressamente indicata dal CCNL</i>	11 - 35 GRADO MEDIO <i>Alla figura del Segretario sono assegnate poche funzioni aggiuntive rispetto a quelle strettamente proprie ed obbligatorie, oltre la funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza espressamente indicata dal CCNL (le funzioni individuate nella scheda di pesatura sono meno di sei)</i>	36 - 65 GRADO ALTO <i>Alla figura del Segretario sono assegnate numerose e rilevanti funzioni aggiuntive rispetto a quelle strettamente proprie ed obbligatorie, oltre la funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza espressamente indicata dal CCNL</i>
C	5	0 - 1 GRADO BASSO <i>La sede comunale non presenta particolari condizioni di disagio legate al contesto ambientale, geografico ed organizzativo.</i>	2 - 3 GRADO MEDIO <i>La sede comunale presenta limitate condizioni di disagio legate al contesto ambientale, geografico ed organizzativo.</i>	4 - 5 GRADO ALTO <i>La sede comunale presenta rilevanti condizioni di disagio legate al contesto ambientale, geografico ed organizzativo.</i>

3. Il processo di pesatura delle posizioni del Segretario Generale/Comunale

La graduazione della posizione del Segretario Generale/Comunale avviene a cura dell'organismo di valutazione (Nucleo di Valutazione) sulla base degli elementi oggettivi forniti dall'ente e raccolti per tramite della struttura tecnica di supporto al Nucleo in relazioni ai criteri ed ai parametri elementi elencati al paragrafo 2.

La proposta di graduazione viene sottoposta al Sindaco per approvazione ed adozione con proprio atto.

In relazione ai valori minimi e massimi stabiliti per l'indennità di posizione del Segretario di cui all'art. 60, comma 1 del vigente CCNL 16/7/2024, si stabilisce di calcolare l'importo da riconoscere quale valore aggiuntivo alla retribuzione di posizione minima come segue:

- Punteggio da 91 a 100 = 100% del differenziale tra valore minimo e valore massimo;
- Punteggio da 81 a 90 = 90% del differenziale tra valore minimo e valore massimo;
- Punteggio da 71 a 80 = 80% del differenziale tra valore minimo e valore massimo;
- Punteggio da 61 a 70 = 70% del differenziale tra valore minimo e valore massimo;
- Punteggio da 51 a 60 = 60% del differenziale tra valore minimo e valore massimo;
- Punteggio da 41 a 50 = 50% del differenziale tra valore minimo e valore massimo;
- Punteggio da 31 a 40 = 40% del differenziale tra valore minimo e valore massimo;
- Punteggio da 21 a 30 = 20% del differenziale tra valore minimo e valore massimo;

- Punteggio inferiore a 20 punti = 0% del differenziale tra valore minimo e valore massimo

In caso di modifica delle funzioni e dei compiti del Segretario generale/Segretario nel corso del periodo di incarico, entro 15 giorni dal riscontro delle mutate condizioni per l'incremento della retribuzione, si procederà con una nuova pesatura al fine di prendere atto delle nuove risultanze nonché dell'entità dell'aumento o della riduzione dell'indennità di posizione spettante.