COMUNE DI MANSUE'
PROVINCIA DI TREVISO

SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE

art. 60 del CCNL 16.07.2024 - Funzioni Locali 2019- 2021

******

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 89 del 18.12.2024

Art. 1 - Finalità

1. Il presente Regolamento si applica al Segretario Comunale ai fini della disciplina e della quantificazione del valore economico delle retribuzione di posizione ai sensi e in conformità delle previsioni del CCNL dell'Area Funzioni Locali del 16.07.2024.
2. È approvato un sistema flessibile volto a privilegiare un'esatta corrispondenza del punteggio agli elementi qualitativi e quantitativi che caratterizzano la posizione del Segretario Comunale tenendo conto della dinamicità delle sue funzioni, del loro sviluppo e della loro articolazione, dell'affidamento di incarichi non necessariamente programmati a monte, connessi come sono all'evoluzione normativa, regolamentare, al contesto di servizio, alla casistica tipicizzata ed agli andamenti operativi.

Art. 2 – Graduazione (pesatura) della retribuzione di posizione del Segretario Comunale

1. La retribuzione di posizione del Segretario Comunale è erogata in base alle classi demografiche degli Enti entro i valori minimi e massimi complessivi annui lordi per tredici mensilità, stabiliti per fasce, secondo quanto previsto dall'art. 60 comma 1 del CCNL 16.07.2024.
2. La graduazione del valore economico della retribuzione di posizione di cui al comma 1 viene determinata dalla Giunta Comunale mediante l'allegata "Scheda A)" al presente regolamento, adeguata alla rispettiva fascia economica applicabile prevista nel CCNL 16.07.2024.
3. I criteri posti alla base della graduazione sono i seguenti:
   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.
4. Gli enti assicurano, altresì, che nel complessivo rispetto dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 la retribuzione di posizione non sia inferiore a quella più elevata, stabilita nell'Ente, per il personale con incarico di elevata qualificazione.
5. La disciplina della graduazione (pesatura) della retribuzione di posizione del Segretario Comunale trova applicazione a partire dal primo giorno del sesto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 16.07.2024.

Art. 3 – Segretario Comunale in convenzione

1. Al Segretario Comunale che svolge il suo servizio tra più Comuni, la retribuzione di posizione sarà determinata dal Comune capofila, graduando la percentuale di aumento rispetto ai criteri di cui alla "Scheda A)" allegata e sarà ripartita tra i Comuni convenzionati, secondo la percentuale di partecipazione al servizio convenzionato da parte degli stessi, previa verifica che ricorrano anche presso codesti Comuni gli stessi presupposti di previsione di aumento della retribuzione di posizione minima. In caso contrario, la suddetta percentuale di aumento sarà proporzionalmente ridotta.

Scheda A) - Graduazione ai fini della quantificazione della retribuzione di posizione del Segretario Comunale

Premesse

Il sistema di pesatura della retribuzione di posizione risponde all'esigenza di individuare un suo preciso valore all'interno di una forbice e richiede di declinare concretamente degli indicatori da sviluppare nell'ambito dei contenuti dei tre *"criteri di graduazione"* riportati in CCNL.
Il valore della retribuzione di posizione prevede un "valore minimo", un "valore massimo" e "valori intermedi".
Il "valore minimo" è sempre assicurato, il "valore intermedio" e il "valore massimo" sono attribuiti secondo l'esito della pesatura.

La nuova disciplina della retribuzione di posizione richiede che il sistema sia idoneo a:
- poter calibrare, quanto più oggettivamente, le costanti da dover usare per pesare la "posizione" del Segretario in relazione all'ente: ciò si traduce in una disamina *(cioè pesatura)* in concreto, quasi personalizzata, delle condizioni in cui si traducono i "criteri di graduazione" previsti dal CCNL;
- poter modulare dinamicamente il "peso" della "posizione" al variare del contesto, largamente inteso, incidente sugli ambiti in cui sono stati declinati i "criteri di graduazione" previsti dal CCNL: ciò si traduce nella possibilità di intervenire sulla "pesatura", all'occorrenza, aumentandola o diminuendola.

Metodo

Per attuare le finalità dell'art. 60, comma 2, del CCNL 16.7.2024, è necessario declinare concretamente le tre aree di valutazione individuate dal CCNL attraverso una serie di fattispecie.

Ogni fattispecie viene poi pesata attribuendo un punteggio tra "zero" e "3" a seconda del relativo impatto, che potrà dunque essere *assente, lieve, medio, rilevante,* all'interno della specifica realtà del Comune di Mansuè.
Il punteggio complessivo di tutte le fattispecie valutate costituisce la pesatura della posizione che, infine, converge in 4 possibili fasce di attribuzione: a ciascuna fascia corrisponde un valore economico fra il minimo e il massimo contrattuale

I criteri di graduazione previsti dal CCNL vengono esplicitati attraverso n. 12 parametri, elencati nella scheda/tabella sottostante:

	DESCRIZIONE	**PUNTEGGIO (tra 0 e 3)**	**NOTE**
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 sovraintendenza allo svolgimento delle funzioni e delle attività dei responsabili delle strutture organizzative		
2	Responsabilità e incidenza nella formazione degli atti di programmazione e attuazione, quali PIAO e PEG		
3	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		
4	Dimensione, consistenza e ricorrenza dell'attività di assistenza giuridico-amministrativa, di studio, sviluppo e soluzione, a favore degli Organi di Governo e di tutta la struttura amministrativa		
5	Grado di responsabilità verso l'esterno; sostituzione in caso di assenza, impedimento o inadempimento dei responsabili delle strutture organizzative		
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			
6	Incarico di Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza		
7	Incarico di Presidente dell'Organismo di Valutazione		
8	Incarico di Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica e contributo alla formulazione degli indirizzi in materia di contrattazione decentrata		
9	Rappresentanza esterna dell'Ente presso comitati istituzionali, tavoli tecnici interistituzionali, delegazioni, riunioni pubbliche		
10	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			
11	Carenze di organico rispetto alla dimensione organica fissata negli atti dell'Ente		
12	Condizioni di disagio dovute a difficoltà socio-economiche, quali disagio giovanile e carenza di risorse per l'assistenza alle fasce deboli della popolazione		
	PUNTEGGIO TOTALE		

Le risultanze della graduazione, dove il punteggio massimo attribuibile sarà pari a 36 (punteggio 3 x 12 parametri), vengono agganciate al valore economico della retribuzione di posizione, da attribuire al Segretario Comunale, attraverso la seguente tabella di ponderazione, che consente di calcolare il valore effettivo della retribuzione di posizione applicando la percentuale prestabilita sulla differenza tra i valori massimo e minimo fissati dal CCNL e sommando l'importo così ricavato al valore minimo contrattuale.

Fanno eccezione le fasce estreme, ovvero la prima e la quarta, che conseguono direttamente l'attribuzione del valore minimo o del valore massimo rispettivamente.

	Punteggio totale conseguito	**Quota incremento da calcolare sulla differenza fra MIN e MAX contrattuale**	**Retribuzione di posizione spettante**
Fascia 1	Fino a 4 punti	-	Valore minimo CCNL
Fascia 2	Da 5 a 14	30%	Minimo + quota incremento
Fascia 3	Da 15 a 24	70%	Minimo + quota incremento
Fascia 4	Da 25 punti in su	-	Valore massimo CCNL

TABELLA DI PONDERAZIONE FINALE

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE – IMPORTO RISULTANTE			
Valore assoluto pesatura	Punteggio complessivo:		
Attribuzione fascia definitiva	Fascia:		
Differenza aritmetica Vmax – Vmin	€		
Applicazione tabella di ponderazione (evidenziare in grassetto la fattispecie che ricorre)	Valore minimo	Valore minimo + quota incremento	Valore massimo
VALORE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE			**€**