

**LA METODOLOGIA DI  
GRADUAZIONE  
DELLA RETRIBUZIONE DI  
POSIZIONE DEL SEGRETARIO**

**AI SENSI DEL CCNL DELL'AREA FUNZIONI  
LOCALI**

**SEGRETARIO COMUNALE/GENERALE**

## **PREMESSA**

Il sistema di pesatura della Retribuzione di Posizione dei Segretari Comunali/Generali, risponde all'esigenza di individuare un suo preciso valore all'interno di una "forchetta", individuata 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 il 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.

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.

Qualora infine, il Comune sia aderente ad una Unione, e per la sola durata del periodo dell'incarico al Segretario siano attribuite, anche temporaneamente, le funzioni di segretario dell'Unione, solamente nei casi in cui la somma delle popolazioni dei comuni aderenti all'Unione corrisponda ad una fascia demografica superiore, in base a quanto previsto dalla tabella di cui al comma 1 dell'art. 60 del CCNL 16.7.2024, tale condizione dovrà essere indicata ai fini della verifica dell'applicabilità della rideterminazione del quantum, di cui al successivo comma 3, 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.

La presente metodologia parte, come base di riferimento, dai contenuti del Contratto Collettivo Integrativo di Livello Nazionale dei Segretari Comunali e Provinciali, Accordo n. 2 del 09.12.2003 e si fonda sul principio applicativo che ognuno dei tre macro criteri indicati alle lettere a), b) e c) del comma 2 dell'art. 60 del CCNL 16.07.2024, deve essere oggetto di una autonoma graduazione in ciascun ente nel quale il Segretario Comunale/Generale presta servizio, e il cui peso concorre in eguale percentuale rispetto agli altri.

La somma dei singoli sotto fattori determinerà il valore numerico totale della pesatura della "posizione".

L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole figure di Segretario, in corrispondenza del quale viene stabilito il valore della retribuzione di posizione avverrà a cura dell'OIV/NV dell'Ente e/o di personale specialistico esterno di supporto.

In caso di segreteria convenzionata, ogni Comune dovrà effettuare una propria autonoma pesatura.

La graduazione dovrà essere aggiornata ogni qualvolta varieranno le condizioni organizzative e le relative responsabilità attribuite, così come le variabili connesse ad eventi specifici (es. calamità naturale e/o situazioni anche transitorie di difficoltà socio-economiche e/o del contesto ambientale).

Il compenso della retribuzione di posizione dovrà avvenire nei limiti di quanto stabilito dal CCNL vigente e la concreta quantificazione sarà stabilita dal Sindaco con apposito atto ai sensi dell'art.15, comma 1, del D.P.R. 4 dicembre 1997, n. 465.

La presente disciplina è oggetto di informativa, e di confronto con le organizzazioni sindacali, per i soli Enti con dirigenza, e trova la sua naturale formalizzazione in un atto adottato dalla Giunta Comunale, in conformità delle previsioni dei rispettivi Contratti Collettivi Nazionali del Comparto Funzioni Locali.

# Il modello di valutazione del ruolo

---

Definizione di ruolo:



“Norme e aspettative che confluiscono su una persona in quanto occupante una posizione di lavoro”



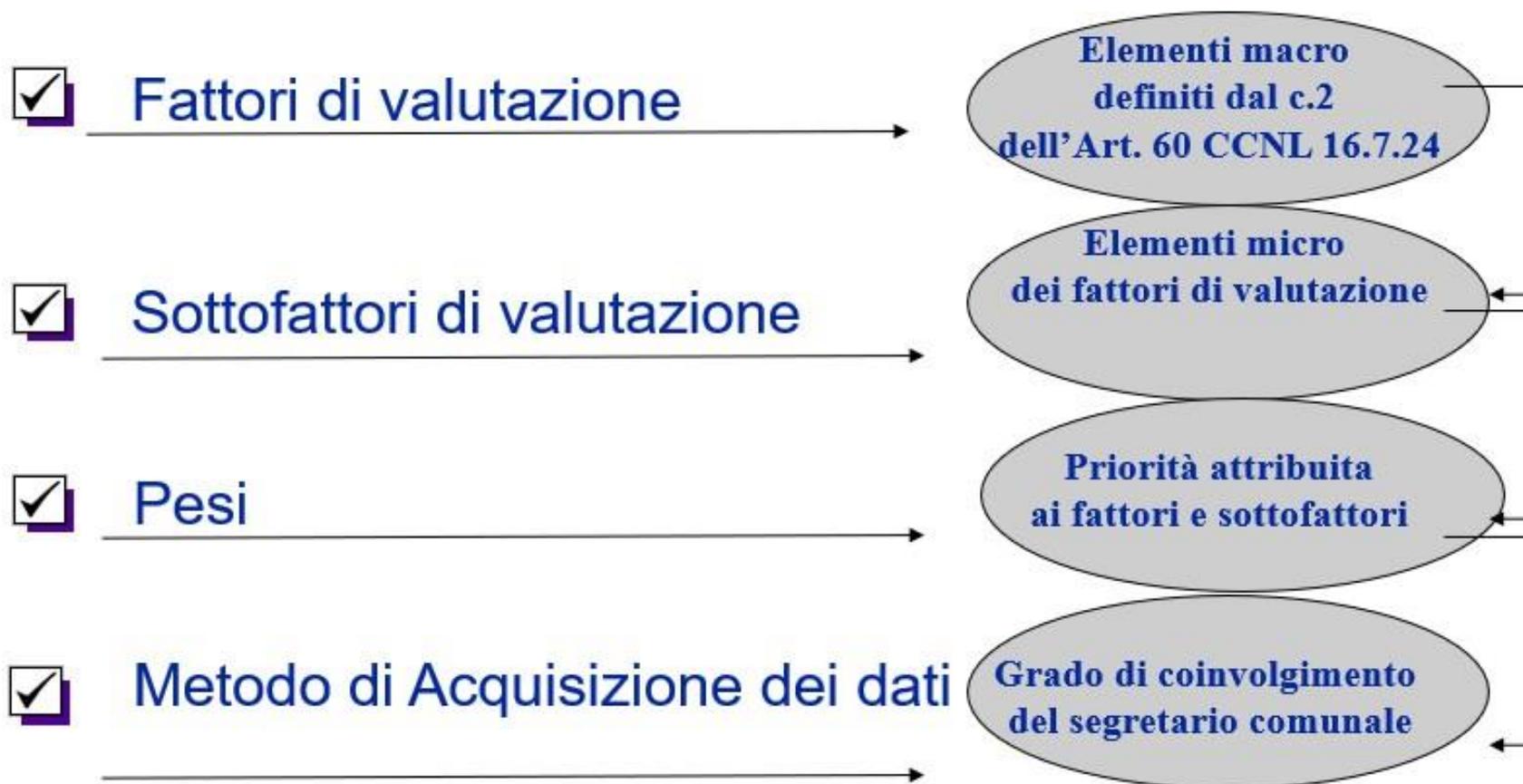
Determinare una graduazione che prescindenda dalla persona che ricopre il ruolo



La valutazione è della “Sedia Fredda”

# Il modello di valutazione

---



## I 3 fattori della graduazione

---

- ✓ Complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020 In relazione al contesto organizzativo
  - ✓ 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 ;
  - ✓ 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
-

## SOTTO FATTORI

### **A) Complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo;**

Al fine di definire l'attribuzione del giudizio occorrerà considerare gli elementi reali e concreti rispetto al singolo sotto fattore e ponderare le condizioni in base al contesto in cui opera il Segretario Comunale/Generale.

I sottofattori appartenenti al criterio A) si articolano in:

- **1.A.** Responsabilità complessiva e di coordinamento per le fasi attuative delle linee di indirizzo degli organi: occorre valutare quali sono tali responsabilità e la loro complessità con le seguenti variabili
- **1.B** Grado di indipendenza, di autonomia strategica e di rappresentanza dell'ente: occorre valutare quale è il ruolo di rappresentanza dell'Ente e descrivere il grado di autonomia e di indipendenza;
- **1.C.** Responsabilità della cura degli atti esecutivi delle deliberazioni e dell'attuazione dei provvedimenti: occorre valutare quale è l'intervento sugli atti esecutivi e se nell'ente vi è qualcuno preposto allo staff e alla responsabilità di tale compito;
- **1.D.** Complessità in tema di coordinamento e di sovrintendenza dei dirigenti e/o dei responsabili degli uffici e dei servizi anche in funzione del numero delle Aree o Settori: occorre valutare il numero dei Dirigenti o EQ . coordinati;

- **1.E.** Assistenza giuridico-amministrativa fornita ai dirigenti e/o responsabili dei Servizi : valutare quale è il grado di assistenza che è richiesta nell'ente;
- **1.F.** Grado di collaborazione nei confronti degli organi dell'ente: valutare quale è il grado di collaborazione che è richiesta nell'ente (ad esempio se è necessario illustrare tecnicamente le norme oppure se è necessario indire delle pre riunioni propedeutiche alla Giunta o al Consiglio Comunale);
- **1.G.** Responsabilità dell'esercizio del potere sostitutivo e Titolare del potere di avocazione compresa la Sostituzione in caso di assenza o impedimento dei Responsabili dei Servizi, dei titolari di E.Q. o dei Dirigenti: valutare se sulla base di Regolamenti vi sono tali responsabilità e su quali argomenti;

**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;**

I sottofattori appartenenti al criterio B) si articolano in:

- **2.A.** Membro/Presidente della delegazione trattante di parte pubblica: valutare se vi è tale responsabilità e in quale ruolo;
- **2.B.** Membro/Presidente/Collaboratore del Nucleo di Valutazione o servizio di controllo interno: valutare se vi è tale responsabilità e in quale ruolo;
- **2.C.** Incarico di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza: valutare se vi è tale responsabilità;
- **2.D.** Membro/Presidente/Collaboratore ufficio procedimenti disciplinari: valutare se vi è tale responsabilità e in quale ruolo;

- **2.E.** Partecipazione alle sedute di organi diversi dalla Giunta e dal Consiglio (quali ad es. Commissioni Consiliari Conferenza Capigruppo): valutare se vi è tale responsabilità e in quali organi;
- **2.F.** Attribuzione di funzioni aggiuntive previste dallo Statuto o dai Regolamenti (escluso quanto già elencato specificatamente) (a titolo indicativo e non esaustivo, ad esempio, in relazione: al sistema di protezione civile; ai processi di conservazione, digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA - CAD; all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR; all'applicazione delle regole in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro): valutare se vi sono ulteriori funzioni attribuite e quali sono;
- **2.G.** Incarichi di Responsabile di Servizio, Settore o Area (non rilevano i casi di interim) da valutare anche in relazione alle risorse gestite (finanziarie, umane, strumentali, ecc): valutare se vi è tale responsabilità e quali sono;
- **2.H.** Rappresentanza esterna: valutare la responsabilità civile, amministrativa, penale, ad esempio presso Comitati istituzionali, Tavoli tecnici interistituzionali, delegazioni, incontri con stakeholders, riunioni pubbliche, e indicare quali sono;
- **2.I.** Membro/Presidente di Commissioni di gara e di concorso (se non espressamente remunerato): valutare se vi è e quali sono;
- **2.L.** Funzioni in ambito PNRR e progetti speciali: valutare se vi è e quali sono;

**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.**

I sottofattori appartenenti al criterio C) si articolano in:

- **3.A.** Presenza di particolari uffici o di particolari forme di gestione dei servizi (es. responsabile di convenzione, sedi distaccate): valutare se vi sono e quali sono;

- **3.B.** Comuni montani, parzialmente montani o insulari o con situazioni di difficile accesso: valutare la situazione oggettiva;
- **3.C** Incrementi stagionali della popolazione di particolare rilevanza: valutare la situazione;
- **3.D.** Sede pluri convenzionata con più enti, particolarmente distanti tra loro: valutare la situazione;
- **3.E.** Pubblicazione andata deserta per n. 2 volte e vacanza della sede per più di 2 anni: valutare la situazione;
- **3.F.** Assenza di responsabili con assegnazione di funzioni gestionali ai componenti della Giunta: valutare la situazione;
- **3.G.** Comune con posizioni vacanti previste nella dotazione organica in misura significativa rinvenibili negli atti di programmazione dell'Ente (fabbisogno/DUP)(comunque superiore al 30%): valutare la situazione;
- **3.H.** Scioglimento del consiglio comunale per infiltrazioni mafiose o gravi irregolarità almeno una volta negli ultimi 5 anni ovvero due volte negli ultimi 15: valutare la situazione;
- **3.I.** Comune strutturalmente deficitario o in dissesto o in riequilibrio: valutare la situazione;
- **3.L.** Comune interessato da situazioni anche transitorie di calamità naturale e/o situazioni anche transitorie di difficoltà socio-economiche (ad esempio: Comune marginale, delinquenza, tasso di disoccupazione, disagio giovanile, assenza/carenza dell'assistenza socio-sanitaria) e/o del contesto ambientale: valutare la situazione;

Se il punteggio complessivo è < 33,33, l'indennità di posizione sarà compresa tra € 16.806,00 ed € 19.904,74.

Se il punteggio complessivo è compreso tra 33,33 e 66,66, l'indennità di posizione sarà compresa tra € 19.904,74 ed € 23.003,48.

Se il punteggio complessivo è > 66,66, l'indennità di posizione sarà compresa tra € 23.003,48 ed € 26.102,22.

All. scheda pesatura posizione Segretario