

ALLEGATO A

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO

**SISTEMA DI GRADUAZIONE
DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO GENEALE
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.

Criteri e presupposti

Il presente documento individua e descrive gli elementi di valutazione specifici 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 responsabilità 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 sovrainendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e di coordinamento delle loro attività sono attribuite al segretario;
- b. il **secondo criterio** di graduazione mira a valorizzare economicamente l'attribuzione 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 componente o presidente dell'OIV (Organismo indipendente di valutazione) o dell'organismo analogo presente nell'ente;
2. l'incarico di Presidente o componente dell'ufficio procedimenti disciplinari;

3. l'incarico di Presidente o componente di commissioni di concorso o di gara (qualora non si applichino nell'ente compensi specifici);
 4. l'incarico di Presidente o componente della delegazione trattante per la contrattazione decentrata relativa al personale con qualifica dirigenziale e a quello del comparto;
 5. l'incarico di Titolare del potere sostitutivo in caso di inerzia, art. 2 comma 9bis – 9ter, L. 241/1990;
- 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 interpellanti, le carenze di organico 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 macrocriteri 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.

Fasce di posizione	Intervalli di punteggio	Retribuzione di posizione
A	da 0 punto a 50 punti	Retribuzione minima
B	da 51 punti a 70 punti	Retribuzione minima maggiorata del 25%
C	da 71 punti a 80 punti	Retribuzione minima maggiorata del 50%
D	da 81 punti a 100 punti	Retribuzione nella misura massima

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:

Criteri di graduazione e sistema di pesatura

Criterio generale CCNL	Sistema di pesatura	Punteggio
a) complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo;	a) Criterio di complessità sul contesto organizzativo 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.	Corrisponde al punteggio medio attribuito dal sistema di pesatura per le funzioni dirigenziali , presenti nell'ente, nei cui confronti sono esercitate le funzioni.

	b) Criterio di responsabilità sul contesto organizzativo 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. Il valore è attribuito dal Capo dell'Amministrazione sulla base della prevalenza dei valori di cui al criterio b) di cui infra (attribuzioni di funzioni aggiuntive) con i seguenti moltiplicatori: 1) prevalenza condizioni responsabilità di base: moltiplicatore 1,00 2) prevalenza condizioni responsabilità significative: moltiplicatore 1,20; 3) prevalenza condizioni responsabilità elevate: moltiplicatore 1,30	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. N.B.: Qualora i sistemi di pesatura delle posizioni apicali non siano articolati in punteggi fino a 100, il corrispondente punteggio viene riponderato sulla scala da 1 a 100.
	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. N.B.: Qualora i sistemi di pesatura delle posizioni apicali non siano articolati in punteggi fino a 100, il corrispondente punteggio viene riponderato sulla scala da 1 a 100.	

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;	Funzioni/incarichi con livello di responsabilità base: • Componente OIV o di un organismo con funzione analoghe • Componente ufficio procedimenti disciplinari • Componente Commissioni di gara • Componente Commissioni di concorso • Componente delegazione CCDI	Punteggio minimo 5 e massimo 10 per ciascuna funzione o incarico con livello di responsabilità base
	Funzioni/incarichi con livello di responsabilità significativa: • Presidente OIV o di un organismo con funzione analoghe • Presidente ufficio procedimenti disciplinari • Presidente commissioni di gara • Presidente commissioni di concorso • Presidente delegazione trattante CCI dirigenti e/o dipendenti • Responsabile dell'esercizio del potere sostitutivo in caso di inerzia • Esercizio di funzioni gestionali di aree o di servizi	Punteggio minimo 11 e massimo 30 per ciascuna funzione o incarico con livello di responsabilità significativa
	Funzioni/incarichi con livello di responsabilità elevata: • RPCT • Segretario Conferenza Capi Gruppo • Coordinamento predisposizione proposta di PIAO e documenti correlati; • Definizione sezione 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO; • Direzione/attuazione controllo successivo di regolarità amministrativa; • Attività correlate al ciclo della performance	Punteggio minimo 31 e massimo 60 per ciascuna funzione o incarico con livello di responsabilità elevata

Il punteggio, da 1 a 100 punti, del presente criterio è quindi pari alla somma dei punteggi attribuiti per ciascuna funzione agguintiva effettivamente conferita. Valori superiori a 100 equivalgono a 100	
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. Sede disagiata in ragione della collocazione geografica: • distanza meno 20 km da stazioni ferroviarie raggiunte dall'alta velocità – impatto basso punteggio da 1 a 20 • distanza più di 20 km e meno di 50 km da stazioni ferroviarie raggiunte dall'alta velocità - impatto medio punteggio da 21 a 50 • distanza più di 50 km da stazioni ferroviarie raggiunte dall'alta velocità - impatto elevato punteggio da 51 a 100 • Sede montana o insulare o con situazioni di difficile accesso - impatto elevato punteggio da 51 a 100	

	Sede disagiata per carenze di organico	• scoperta dell'organico pari al 10% punteggio da 1 a 20 • scoperta dell'organico superiore al 10% e inferiore al 20% punteggio da 21 a 50 • scoperta dell'organico superiore al 30% punteggio da 51 a 100 • sede con un numero complessivo di dipendenti inferiore a 3 punteggio da 51 a 100 • Assenza di responsabili con assegnazione di funzioni gestionali ai componenti della Giunta punteggio da 51 a 100 • Vacanza della sede per più di 2 anni
--	--	--

	Sede disagiata per difficoltà socioeconomiche • Comuni interessati da calamità naturali punteggio da 1 a 20 • Scioglimento del consiglio comunale per infiltrazioni mafiose o gravi irregolarità almeno una volta negli ultimi 5 anni ovvero due volte negli ultimi 15 punteggio da 21 a 50 • Situazioni di deficiarietà strutturale negli ultimi 5 anni (punti 30 per 1 anno, punti 50 anni per 2 anni nel quinquennio; 60 per più di due anni nel quinquennio) • Delibere di accertamento di criticità da parte della Corte dei Conti con richieste di misure correttive negli ultimi 5 anni (punti 30 per 1 anno nel quinquennio, punti 50 per 2 anni nel quinquennio; 60 per più di due anni nel quinquennio) • Presentazione del piano di riequilibrio negli ultimi 5 anni (punti 60); • Presentazione di delibera di dissesto negli ultimi 5 anni (punti 60) Il punteggio, da 1 a 100 punti, del presente criterio è quindi pari alla somma dei punteggi attribuiti per ciascuna situazione di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo, anche connesse all'ubicazione della sede, a carenze di organico o a difficoltà socioeconomiche. Valori superiori a 100 equivalgono a 100
--	--

Criterio generale CCNL	Sistema di pesatura	Punteggio
a) complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo;	a) Criterio di complessità sul contesto organizzativo Esprime la complessità delle funzioni nel contesto dell'ente. Ricavata automaticamente dalle risultanze delle pesature	Il punteggio medio attribuito dal sistema di pesatura per le funzioni dirigenziali, presenti nell'ente, nei cui confronti sono esercitate le funzioni è pari a: 90
	b) Criterio di responsabilità sul contesto organizzativo Esprime il livello di attribuzione di responsabilità conferito dal Presidente nell'esercizio delle funzioni nel contesto dell'ente ed incide sul valore risultante dalla lett. a), ponderandolo come di fianco indicato. Il valore è attribuito dal Presidente sulla base della prevalenza dei valori delle funzioni aggiuntive attribuite di cui criterio b) con i seguenti moltiplicatori: 1) prevalenza condizioni responsabilità di base: moltiplicatore 1,00 2) prevalenza condizioni responsabilità significative: moltiplicatore 1,20; 3) prevalenza condizioni responsabilità elevate: moltiplicatore 1,30	Il punteggio medio di pesatura delle posizioni apicali dell'ente sopra indicato PARI A 90 ponderato dal criterio di responsabilità sulla base della prevalenza delle funzioni aggiuntive attribuite di cui di cui al criterio b) mediante applicazione del seguente moltiplicatore 1,30 (per effetto della prevalenza delle funzioni aggiuntive di responsabilità elevata) restituisce il seguente risultato: 117 Ovvero 100 Atteso che valori superiori a 100 equivalgono a 100

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.	
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 corruzione e della trasparenza;	- Funzioni/incarichi con livello di responsabilità base: - Componente OIV o di un organismo con funzione analoghe - Componente ufficio procedimenti disciplinari - Componente Commissioni di gara - Componente Commissioni di concorso - Componente delegazione CCDI Punteggio pari a 0 responsabilità base ciascuna funzione o incarico con livello di Punteggio minimo 5 e massimo 10 per
	- Funzioni/incarichi con livello di responsabilità significativa: - Presidente OIV o di un organismo con funzione analoghe - Presidente ufficio procedimenti disciplinari: 30 - Presidente commissioni di gara - Presidente commissioni di concorso: 15 - Presidente delegazione trattante CCI dirigenti e/o dipendenti: 30 - Responsabile dell'esercizio del potere sostitutivo in caso di inerzia: 20 - Stabile esercizio di funzioni gestionali di aree o di servizi: 30 Punteggio pari a 125 ovvero 100 responsabilità significative ciascuna funzione o incarico con livello di Punteggio minimo 11 e massimo 30 per
	- Funzioni/incarichi con livello di responsabilità elevata: - RPCT: 60 - Segretario Conferenza Capi Gruppo - Coordinamento predisposizione proposta di PIAO e documenti correlati: 60 - Definizione sezione 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO: 60 - Direzione/attuazione controllo successivo di regolarità amministrativa: 60 - Attività correlate al ciclo della performance: 60 Punteggio pari a 300 ovvero 100 responsabilità elevata ciascuna funzione o incarico con livello di Punteggio minimo 31 e massimo 60 per

	Il punteggio, da 1 a 100 punti, del presente criterio è quindi pari alla somma dei punteggi attribuiti per ciascuna funzione effettivamente conferita. Valori superiori a 100 equivalgono a 100	
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.	Sede disagiata in ragione della collocazione geografica : • distanza meno 20 km da stazioni ferroviarie raggiunte dall'alta velocità – impatto basso punteggio da 1 a 20 • distanza più di 20 km e meno di 50 km da stazioni ferroviarie raggiunte dall'alta velocità - impatto medio punteggio da 21 a 50 • distanza più di 50 km da stazioni ferroviarie raggiunte dall'alta velocità - impatto elevato punteggio da 51 a 100 • Sede montana o insulare o con situazioni di difficile accesso - impatto elevato punteggio da 51 a 100	Punteggio pari a 0
	Sede disagiata per carenze di organico • scopertura dell'organico pari al 10% punteggio da 1 a 20 • scopertura dell'organico superiore al 10% e inferiore al 20% punteggio da 21 a 50 • scopertura dell'organico superiore al 30% punteggio da 51 a 100 • sede con un numero complessivo di dipendenti inferiore a 3 punteggio da 51 a 100 • Assenza di responsabili con assegnazione di funzioni gestionali ai componenti della Giunta punteggio da 51 a 100	Punteggio pari a 0

		Il punteggio, da 1 a 100 punti, del presente criterio è quindi pari alla somma dei punteggi attribuiti per ciascuna situazione di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo, anche connesse all'ubicazione della sede, a carenze di organico o a difficoltà socioeconomiche. Valori superiori a 100 equivalgono a 100
	Sede disagiata per difficoltà socioeconomiche • Vacanza della sede per più di 2 anni punteggio da 1 a 20: 10 • Comuni interessati da calamità naturali punteggio da 21 a 50: • Scioglimento del consiglio comunale per infiltrazioni mafiose o gravi irregolarità almeno una volta negli ultimi 5 anni ovvero due volte negli ultimi 15- punteggio da 51 a 100 • Situazioni di deficitarietà strutturale negli ultimi 5 anni (punti 30 per 1 anno, punti 50 anni per 2 anni nel quinquennio; 60 per più di due anni nel quinquennio):	• Delibere di accertamento di criticità da parte della Corte dei Conti con richieste di misure correttive negli ultimi 5 anni (punti 30 per 1 anno, punti 50 anni per 2 anni nel quinquennio; 60 per più di due anni nel quinquennio) • Presentazione del piano di riequilibrio negli ultimi 5 anni; • Presentazione di delibera di dissesto negli ultimi 5 anni;
Punteggio pari a	0	TOTALE
	0	0

La pesatura finale è data dalla somma aritmetica tra i punteggi effettivi di ciascuno dei criteri di cui alle distinte lettere a), b) e c) dell'art. 60;
Il totale punteggio assegnato è pari a 100 atteso che valori superiori a 100 equivalgono a 100 (a) 100 + b) 100 + c) 100)

Fasce di posizione	Intervalli di punteggio	Retribuzione di posizione
A	da 0 punto a 50 punti	Retribuzione minima
B	da 51 punti a 70 punti	Retribuzione minima maggiorata del 25%
C	da 71 punti a 80 punti	Retribuzione minima maggiorata del 50%
D	da 81 punti a 100 punti	Retribuzione nella misura massima

IL PRESIDENTE
Giuseppe Pendolino

La pesatura finale è data dalla somma aritmetica tra i punteggi effettivi di ciascuno dei criteri di cui alle distinte lettere a), b) e c) dell'art. 60;
Il totale punteggio assegnato è pari a 100 atteso che valori superiori a 100 equivalgono a 100 (a) 100 + b) 100 + c) 100)

Fasce di posizione	Intervalli di punteggio	Retribuzione di posizione
A	da 0 punto a 50 punti	Retribuzione minima
B	da 51 punti a 70 punti	Retribuzione minima maggiorata del 25%
C	da 71 punti a 80 punti	Retribuzione minima maggiorata del 50%
D	da 81 punti a 100 punti	Retribuzione nella misura massima

IL PRESIDENTE
Giuseppe Pendolino

