

COMUNE DI SAN MAURO TORINESE

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

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.

Art. 1 -Criteri per la graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Generale (art.60 CCNL Area Funzioni Locali sottoscritto il 16/07/2024)

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui all'art. 60 del CCNL 16.07.2024, si stabilisce che i 3 criteri fissati nel CCNL avranno pari punteggio attribuito. I 3 criteri saranno suddivisi in sotto fattori al fine di ponderare le diverse situazioni di:

- complessità e responsabilità delle funzioni
- funzioni aggiuntive rispetto a quelle previste dalla legge
- situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo

La metodologia di pesatura dovrà ponderare la "sedia fredda" e non dovrà riguardare le caratteristiche soggettive possedute dal Segretario.

2. La graduazione sarà stabilita dall'OIV.

3. Il Sindaco stabilirà il compenso di posizione da attribuire.

4. Vigè la clausola di salvaguardia della retribuzione di posizione in godimento attualmente del segretario comunale.

Art. 2 -Criteri dei sistemi di valutazione della performance (art.61 CCNL Area Funzioni Locali sottoscritto il 16/07/2024)

1. Il sistema di valutazione è adottato dalla Giunta Comunale.
2. Al fine di rendere tale sistema accessibile agli stessi destinatari della valutazione è previsto che:
 - a. vengano organizzate sessioni di verifica sul funzionamento del sistema di valutazione sia sotto il profilo metodologico, sia sotto il profilo gestionale;
 - b. il sistema della performance si basi sull'attuazione degli obiettivi tratti dal Piano della Performance inserito all'interno del P.I.A.O., raccordati al D.U.P. assegnati al centro di responsabilità o servizio;
 - c. la Giunta definisca il Piano della Performance annuale all'interno del P.I.A.O., di norma entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo;
 - d. le schede di valutazione devono essere consegnate personalmente dal Sindaco, sia in fase preventiva che a consuntivo. Il Segretario sottoscrive l'avvenuta consegna della scheda di valutazione;
 - e. la valutazione intermedia si esprime con un giudizio non numerico;
 - f. il Segretario sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione;
3. La valutazione è articolata in due parti, una prima parte riferita al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano della performance e una seconda parte riferita ai comportamenti professionali e alle competenze espresse. La parte relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati dovrà avere un peso maggiore o uguale al 51%.
4. Una valutazione inferiore al 60% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.
5. Sarà utilizzato il Sistema di valutazione attualmente vigente.

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 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 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 sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e di coordinamento delle loro attività - tra i quali la sovrintendenza 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, 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 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 interpelli, 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 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 70 punti	Retribuzione base aumentata fino a quella massima, in diretta proporzione sul solo intervallo dei rimanenti 50 punti, commutati in percentuale sul differenziale di trattamento fra minimo e massimo

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. Tenendo conto anche delle funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei dirigenti	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.	1) Responsabilità di base = moltiplicatore da 0,5 a 1 del punteggio di cui alla lett. a) 2) Responsabilità significative = moltiplicatore da 1,10 a 1,20 del punteggio di cui alla lett. a) 3) Responsabilità elevate = moltiplicatore da 1,21 a 1,30 del punteggio di cui alla lett. a)

		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. <i>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.</i>
	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. <i>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</i>	
b) attribuzione di funzioni aggiuntive rispetto a quelle previste dalla legge incidenti sulle responsabilità interne ed esterne, ivi comprese quelle implicanti la	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 - Funzioni vicarie di dirigenti per ferie o assenze brevi	Punteggio minimo 5 e massimo 10 per ciascuna funzione o incarico con livello di responsabilità base

partecipazione ad organismi o commissioni, nonché l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;		
	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 - Titolare del potere di avocazione - Funzioni in ambito PNRR - Responsabile transizione digitale	Punteggio minimo 11 e massimo 30 per ciascuna funzione o incarico con livello di responsabilità base
	Funzioni/incarichi con livello di responsabilità elevata: - RPCT - Segretario Conferenza Capi Gruppo - Stabile esercizio di funzioni gestionali di aree o servizi (non rilevano i casi di interim) - Datore di lavoro ai sensi del decreto legislativo 81 del 9 aprile 2008 - Pareri di legittimità o conformità previsti dall'ordinamento interno dell'ente su deliberazioni e/o determinazioni e/o altri atti - Responsabilità complessiva in ambito PNRR	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 aggiuntiva effettivamente conferita. Valori superiori a 100 equivalgono a 100	
c) situazioni di oggettivo disagio del contesto	Sede, anche convenzionata disagiata in ragione della collocazione geografica e sedi pluriconvenzione:	• distanza meno 20 km da stazioni ferroviarie raggiunte dall'alta velocità – impatto basso punteggio da 1 a 20

ambientale, geografico ed organizzativo, anche connesse all'ubicazione della sede, a carenze di organico o a difficoltà socioeconomiche.		• 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 (il criterio può riguardare anche i comuni convenzionati)	• 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

	Sede disagiata per difficoltà socioeconomiche (il criterio può riguardare anche i comuni convenzionati)	• Vacanza della sede per più di 2 anni punteggio da 1 a 20 • 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
	Il punteggio, da 1 a 100 punti, del presente criterio è quindi pari alla somma dei punteggi attribuiti per ciascuna funzione aggiuntiva effettivamente conferita. Valori superiori a 100 equivalgono a 100	