

" ALLEGATO A"

SISTEMA DI GRADUAZIONE

DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE DOTT.
DOMENICO d'APOLITO

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 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, pur essendo capoluogo di provincia, non si sia avvalso della facoltà di nominare un direttore generale esterno né della facoltà di attribuire le relative funzioni al segretario. Ricorrendo tale fattispecie, le funzioni di sovraintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e di coordinamento delle loro attività - tra i quali la sovraintendenza alla gestione complessiva dell'ente, la responsabilità ed incidenza sia nella formazione degli atti di programmazione e attuazione (ad esempio PIAO - piano esecutivo di gestione nonché, nel suo ambito, del piano dettagliato degli obiettivi) che degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale (piano della performance, piano del fabbisogno), l'esercizio del potere di avocazione degli atti dei dirigenti in caso di inadempimento , attività di assistenza e collaborazione giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente , grado di responsabilità verso l'esterno (civile amministrativa penale) 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 delle funzioni aggiuntive attribuite al Segretario dott. Domenico d'Apolito:
 - 1) **funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza** (vedasi decreto sindacale n. 8 del giorno 11.10.2024);

2) l'incarico di **Presidente** procedimenti disciplinari (vedasi regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente);

3) l'incarico di Presidente della delegazione trattante per la contrattazione decentrata relativa al personale con qualifica dirigenziale e a quello del comparto (vedasi regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e relative delibere giuntali di riferimento)

4) lo stabile esercizio di funzioni gestionali di aree o servizi ; in particolare la responsabilità delle sequenti aree organizzative riconducibili all'Unità Strategica di supporto: segreteria generale -rapporti con gli organi istituzionali, attività di implementazione del piano anticorruzione-Urp, Ufficio protocollo -Messi; servizi demografici, stato civile, cimieriali, contratti , elettorale, osservatorio statistico, area organizzativa Risorse Umane ; Avvocatura Comunale e Autorità Urbana. (vedasi deliberazione di Giunta Comunale n. 399 del 31.10.2024 immediatamente eseguibile e decreto sindacale n. 11 del 31.10.2024);

5) l'incarico di Presidente di commissioni di concorso o di gara delle aree organizzative a lui attribuite ai sensi dell'art. 107 del T.U.E.L.

6) nomina quale **Datore di lavoro** ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 8 in relazione alle aree organizzative assegnate e relativo personale (vedasi decreto sindacale n. 11 del 31.10.2024) ;

7) l'incarico di Titolare del potere sostitutivo in caso di inerzia, art. 2 comma 9bis - 9ter, L. 241/1990;

8) responsabile del controllo successivo di regolarità amministrativa (vedasi decreto sindacale n. 11 del 31.10.2024) ;

9) l'incarico di presidente della conferenza dei dirigenti come da deliberazione di Giunta n. 399 del 31.10.2024 immediatamente eseguibile

C) il **terzo ed ultimo criterio** di graduazione mira alla valorizzazione economica per la sussistenza di condizioni disagiate della sede legate al **contesto organizzativo**. Le carenze di organico del Comune di Verbania e la significativa scopertura dello stesso , in aggiunta al fatto che le funzioni di titolare di segretario generale sono da oltre un anno e mezzo esercitate di fatto da segretari supplenti e o reggenti, costituiscono dei fattori oggettivi 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.

I criteri elaborati tengono conto del fatto che nell'ambito della complessità funzionale Il Comune di Verbania è capoluogo di provincia, socio (in alcuni casi di maggioranza, in altri casi di minoranza) di diverse società pubbliche " in house" ed è consorziato con altri 26 comuni per i servizi socio assistenziali e altri 76 per il servizio gestione rifiuti.

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 100 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