



Città di Portogruaro
Città Metropolitana di Venezia

**SISTEMA DI
PESATURA DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
E
ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
DEL SEGRETARIO GENERALE**

ai sensi dell'art. 60 del CCNL 16.07.2024 - Funzioni Locali 2019- 2021

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 97 DEL 20/12/2024



Città di Portogruaro

Città Metropolitana di Venezia

1. PREMESSA

1. Il presente Regolamento si applica al Segretario Generale del Comune di Portogruaro ai fini della disciplina e della quantificazione del valore economico della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato ai sensi e in conformità delle previsioni dei Contratti Collettivi Nazionali dell'Area Funzioni Locali e disposizioni legislative vigenti in materia.
2. Si intende quindi proporre un sistema volto a privilegiare un'esatta corrispondenza del punteggio da attribuire, tramite criteri di graduazione, agli elementi qualitativi e quantitativi che caratterizzano la singola posizione e che tenga conto delle peculiarità dell'Ente e che permetta di giungere alla valorizzazione economica della retribuzione di posizione.
3. La declinazione del procedimento di graduazione forma oggetto di confronto locale nell'ambito delle relazioni sindacali.

2. SISTEMA DI GRADUAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

1. L'art. 60 del CCNL del 16.07.2024 dell'Area Funzioni Locali prevede che la retribuzione di posizione è erogata, in base alle classi demografiche degli Enti, entro i valori minimi e massimi complessivi annui lordi per tredici mensilità stabiliti per fasce nel CCNL.
2. La graduazione del valore economico dell'indennità di posizione di cui al c. 1 viene determinata secondo il sistema di seguito declinato.
3. Le previsioni di cui al presente regolamento trovano applicazione entro il primo giorno del sesto mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL 16/07/2024 (01/01/2025).
4. I *criteri di graduazione* previsti dal CCNL e 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 socioeconomiche.I *criteri di graduazione* sono declinati in *condizioni* da descrivere e misurare attraverso il riferimento al Segretario Generale nel contesto dello specifico sistema comunale.
5. Ciascuna *condizione* è pesata secondo un valore numerico, *grado*, da 0 (zero) a 3 (tre) che esprime l'effettiva portata di ciascuna condizione in quell'Ente. Per provvedervi, l'attribuzione del *grado* deve tener conto degli elementi reali e concreti della *condizione*, ovvero delle circostanze di diritto, di fatto, d'insieme in cui essa deve condursi e attuarsi.
 - La pesatura è pari a 0 (zero) quando la *condizione* sostanzialmente non ricorre;
 - La pesatura è pari a un valore tra 1 (uno) e 3 (tre) quando la *condizione* – singolarmente intesa – ha un grado di impatto-complessità lieve, medio o alto.
6. Successivamente, si può accedere alla *pesatura finale ponderata*: in detta sede, la somma dei *punti-grado* troverà collocazione in una precisa *fascia di valore economico* da attribuire al Segretario.



Città di Portogruaro

Città Metropolitana di Venezia

7. Il valore finale della Retribuzione di Posizione si calcola applicando una precisa percentuale (denominata “*quota incremento*”) sulla differenza aritmetica tra i valori economici *massimo* e *minimo* fissati dal CCNL, che si concreta in un preciso importo.
8. La *quota di incremento* si aggiunge alla quota del valore *minimo*, tranne per gli estremi di fascia che conseguono direttamente l’attribuzione dei valori economici contrattuali di *minimo* o di *massimo*.

3. RIDETERMINABILITÀ DEL VALORE MASSIMO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. Nel sistema deve tenersi conto della previsione dell’art. 60 del CCNL 2024, commi 3, 4 e 5, secondo cui, in determinati casi e a determinate condizioni, può rideterminarsi il *valore massimo* della forbice base del comma 1 (“*da*” - “*a*”), innalzandolo fino al 15%.
2. Ciò sarà possibile in due fattispecie, per:
 - i Segretari dei Comuni capoluogo, i Segretari delle Province e i Segretari delle Città metropolitane, che esercitano le funzioni in presenza di strutture complesse;
 - i Segretari dei Comuni aderenti a una Unione di Comuni, se sono attribuite le funzioni di Segretario dell’Unione e per la sola durata dell’incarico, sempreché la somma delle popolazioni dei comuni aderenti all’Unione corrisponda ad una fascia demografica superiore a quella del Comune di titolarità.
3. La percentuale prevista nell’art. 60 c. 3 si applica eventualmente solo ove sussistano la relativa capacità di bilancio e nel rispetto dell’art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

4. RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. E’ destinato alla retribuzione di risultato, con risorse a carico dei rispettivi bilanci e nei limiti della propria capacità di spesa e nel rispetto dell’art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, un importo non superiore al 10% del monte salari erogato a ciascun segretario nell’anno a cui è riferita la valutazione.
2. E’ possibile elevare fino al 15% il predetto limite percentuale, ove sussista la relativa capacità di bilancio e nel rispetto dell’art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, nei casi di seguito indicati limitatamente al periodo di svolgimento delle relative funzioni:
 - a) segretari di enti con dirigenza (4%);
 - b) segretari di enti privi di dirigenza a cui sia stato attribuito un incarico per la copertura di posizione apicale dell’ente temporaneamente priva di titolare, formalmente affidato in conformità all’ordinamento di ciascun ente (4%);
 - c) segretari a cui siano attribuite le funzioni di segretario di una Unione di comuni (4%);
 - d) enti interessati da situazioni di calamità naturale (3%).
3. Per tutto il periodo di vigenza del presente sistema e fino a diversi accordi detta percentuale viene stabilita nel 10%.
4. Al Segretario cui venga conferito un incarico di reggenza o supplenza spetta un compenso pari al 15%, estendibile fino al 25% ove sussista la relativa capacità di bilancio e nel rispetto dell’art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, della retribuzione complessiva in godimento di cui all’art. 56, comma 1, lett. a), b), c), d), ragguagliata al periodo di incarico per gli incarichi di durata fino a 60 giorni e del 25% della medesima retribuzione per gli incarichi di durata superiore a 60 giorni.



Città di Portogruaro

Città Metropolitana di Venezia

5. Negli enti con dirigenza, per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata formalmente al Segretario la copertura di posizione dirigenziale *ad interim* è attribuito, a titolo di retribuzione di risultato limitatamente al periodo di sostituzione, un importo determinato sulla base della percentuale del 15% da applicarsi alla retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale.

SCHEDA PESATURA

DESCRIZIONE		GRADO
CONDIZIONI		
Criterio di graduazione A		
<i>Complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo</i>		
1	Attività di coordinamento e sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e coordinamento della loro attività	3
2	Responsabilità e incidenza nella formazione degli atti di programmazione e attuazione (<i>ad esempio</i> PLAO, PEG <i>tenendo anche conto della loro complessità</i>)	2
3	Responsabilità e incidenza nella formazione degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale (<i>ad esempio</i> Piano del Fabbisogno, <i>tenendo anche conto della loro complessità – nel ruolo e nelle funzioni aggiuntive</i>)	3
4	Responsabilità di contributo prospettico e dinamico nell'ambito dell'organizzazione, rispetto alla macrostruttura e/o nella gestione dei servizi, in rapporto alle linee di indirizzo dell'Amministrazione e responsabilità complessiva di coordinamento per le fasi attuative	3
5	Dimensione, consistenza e ricorrenza dell'attività di assistenza giuridico-amministrativa, di studio, sviluppo e soluzione, a favore degli Organi di Governo e della Struttura	3
6	Entità delle risorse finanziarie gestite e/o coordinate (<i>nel ruolo e nelle funzioni aggiuntive</i>)	2
7	Entità delle risorse umane gestite e/o coordinate (<i>nel ruolo e nelle funzioni aggiuntive</i>)	3
8	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	3
9	Grado di gestione della variabilità del contesto di riferimento (<i>indirizzo governativo, quadro normativo primario e secondario, dinamismo tecnologico e organizzativo</i>)	2
10	Grado di responsabilità verso l'esterno (<i>civile, amministrativa, penale</i>)	3
11	Indipendenza, autonomia strategica e rappresentanza dell'Ente in riferimento alla complessità e responsabilità delle funzioni nel contesto organizzativo dell'Ente	3
Criterio di graduazione B		
<i>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>		
12	Incarico di RPCT	3
13	Incarico e ruolo presso l'Ufficio per i procedimenti disciplinari	3
14	Altri incarichi recanti specifiche responsabilità individuali, conferite dall'Ente ad personam, che comportino svolgimento di ruoli in autonomia e/o indipendenza derivanti da disposizioni particolari e/o dall'esercizio di compiti correlati (<i>a titolo indicativo e non esaustivo, ad esempio, in relazione: al sistema di protezione civile; ai processi di</i>	1



Città di Portogruaro

Città Metropolitana di Venezia

	<i>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).</i>	
15	Funzioni aggiuntive attribuite dallo Statuto o dai Regolamenti (<i>ad esempio: Nucleo di Valutazione, Commissioni di concorso o selezione, coordinamento di gruppi di lavoro istituzionali, responsabilità istruttorie per specifiche tematiche, task force, gruppi di lavoro, nuclei speciali).</i>	3
16	Funzioni aggiuntive conferite dal capo dell'amministrazione, oltre quelle già censite.	0
17	Partecipazione alla delegazione trattante di parte pubblica e ruolo	3
18	Responsabilità stabile di servizi e/o uffici formalmente istituiti.	3
19	Rappresentanza esterna dell'Ente per incarichi aggiuntivi e/o deleghe (<i>ad esempio presso Comitati istituzionali, Tavoli tecnici interistituzionali, delegazioni, incontri con stakeholders, riunioni pubbliche)</i>	2
20	Sostituzione in caso di assenza o impedimento temporaneo dei dirigenti, dei responsabili EQ, dei responsabili dei servizi, su posti coperti da titolare ove non ricorra la condizione di interim	3
21	Complessità e rilevanza dell'attività rogatoria	2
Criterio di graduazione C		
<i>Situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo, anche connesse all'ubicazione della sede, a carenze di organico o a difficoltà socioeconomiche</i>		
22	Carenze di organico complessivamente misurate in base al numero delle risorse umane e/o al numero delle ore lavorative richiedibili, poste a confronto con dimensione organica fissata negli atti dell'Ente (<i>risorse umane e/o ore lavorative</i>)	0
23	Presenza di particolari uffici di rilevanza istituzionale o di particolari forme di gestione di servizi pubblici, anche a mezzo di società partecipate, che comportano specifiche attenzioni, interazione e supporto dell'Ente	2
24	Condizioni di disagio, anche per l'attuazione di compiti e funzioni nel territorio di competenza dell'Ente, in relazione alle distanze geografiche, alle caratteristiche dei luoghi e ai collegamenti (<i>ad esempio: sedi di alta montagna, zone sismiche o vulcaniche, carenza delle vie di comunicazione e dei collegamenti anche di trasporto pubblico</i>), ovvero/anche in relazione all'esposizione storicizzata a calamità naturali (<i>ad esempio: eventi sismici, eventi atmosferici estremi, incendi, siccità, alluvioni</i>), ovvero/anche a difficoltà socio-economiche e/o di degrado del territorio (<i>ad esempio: livelli significativi di povertà, delinquenza, tasso di disoccupazione, disagio giovanile, assenza/carenza dell'assistenza socio-sanitaria</i>)	0
25	Incrementi stagionali della popolazione di particolare rilevanza	0



Città di Portogruaro

Città Metropolitana di Venezia

RISULTANZE PESATURA – DEFINIZIONE VALORE ECONOMICO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

TOTALE TECNICO		
<i>Sintesi istruttoria</i>		<i>Totale parziale valore grado pesatura</i>
CONDIZIONI	<i>ricorrenza</i>	
<i>Pesature grado "3"</i>	14	42
<i>Pesature grado "2"</i>	6	12
<i>Pesature grado "1"</i>	1	1
<i>Pesature grado "n.a."</i>	4	0
Totale generale valore grado pesatura		55

TABELLA DI PONDERAZIONE FINALE			
Fasce di pesatura	Grado	Quota Incremento sulla differenza aritmetica MIN-MAX	Retribuzione di Posizione (euro)
Fascia 1	fino a 4 punti grado	---	23.518,00
Fascia 2	da 5 a 17 punti grado	20%	23.518,00 + 2.479,00
Fascia 3	da 18 a 29 punti grado	40%	23.518,00 + 4.958,00
Fascia 4	da 30 a 40 punti grado	60%	23.518,00 + 7.437,00
Fascia 5	da 41 a 50 punti grado	80%	23.518,00 + 9.916,00
Fascia 6	da 51 punti grado	---	35.912,97



Città di Portogruaro

Città Metropolitana di Venezia

CALCOLO E ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE DEL COMUNE DI PORTOGRUARO

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE			VALORE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Valore assoluto pesatura tecnica	punti grado	__55__	
Riferimento fascia definitivo	Fascia	__6__	
Riferimento finale attribuzione	VALORE MASSIMO € __35.912,97__	VALORE MINIMO € __23.518,00__	€ __35.912,97__
Differenza aritmetica V. Max – V. Min	€ __12.394,97__		
Applicazione tabella di ponderazione (segnare la fattispecie che ricorre)	VALORE MINIMO + QUOTA INC.	(VALORE MINIMO + __% di (V. Max-V. Min) pari a € __)	Totale: __
Valore della retribuzione di posizione (valore annuo, lordo, per tredici mensilità)			€ __35.912,97__

5. DISPOSIZIONI FINALI

1. Il presente regolamento sostituisce ogni disposizione regolamentare vigente in materia.
2. Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si fa espresso riferimento alle disposizioni normative e contrattuali vigenti.
3. La presente disciplina entra in vigore dalla data di adozione della delibera di approvazione.
4. La presente disciplina è soggetta a revisioni nel caso ciò si rendesse necessario in conformità a disposizioni di legge o a riqualificazioni dell'Ente come sede di segreteria in considerazioni delle classi demografiche o eventuali riorganizzazioni.