
SISTEMA PER LA GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

ai sensi dell'art. 60 del CCNL dell'area Funzioni Locali del
16.7.2024

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. ____ DEL ____
APPROVATO CON ATTO DEL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA N. 28 DEL 18/03/2025

1. PREMESSA

1. Il presente sistema di graduazione si applica al Segretario generale della Provincia e del Comune di Modena, ai fini della quantificazione del valore economico della relativa retribuzione-di posizione, ai sensi delle previsioni dei Contratti Collettivi Nazionali dell'Area Funzioni Locali e in conformità con quanto disciplinato nei rispettivi Contratti Integrativi di Ente.
2. La definizione del presente sistema forma oggetto di informativa preventiva e confronto con le OO.SS; una volta completato detto confronto tale sistema dovrà essere adottato dall'organo esecutivo di entrambi gli Enti, in accordo con le previsioni dei Contratti Collettivi Nazionali del Comparto Funzioni Locali.

2. RIFERIMENTI CONTRATTUALI E RELATIVI CRITERI

1. Il riferimento nella contrattazione nazionale è l'art. 60 del CCNL del 16/7/2024 dell'Area Funzioni Locali, che ha introdotto una nuova disciplina della retribuzione di posizione dei Segretari Comunali e Provinciali.
2. L'art. 60, comma 1, ha previsto innanzitutto che la retribuzione di posizione sia erogata, in base alle classi demografiche degli Enti, entro valori minimi e valori massimi complessivi annui lordi per tredici mensilità, suddivisi in tre distinte fasce.
3. L'art. 60, comma 2, ha poi stabilito che il valore specifico della retribuzione di posizione sia determinato all'interno dei valori-limite previsti, in base ai seguenti criteri di graduazione:
 - 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 socio-economiche.
4. L'art. 60, comma 3, ha stabilito infine che nei comuni capoluogo, nelle province e nelle città metropolitane la soglia massima della retribuzione di posizione di cui al comma 1 del medesimo articolo può essere autonomamente rideterminata al fine di tener conto dell'esercizio di funzioni in presenza di strutture complesse, purchè in misura non superiore al 15%. In sede di prima applicazione, stante il limite al trattamento accessorio di cui all'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017, si ritiene di non avvalersi della facoltà in parola nell'ambito del presente sistema di graduazione.

3. GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE E PROVINCIALE

1. I criteri di graduazione stabiliti dall'art. 60 del CCNL sopra riportati sono stati tradotti in una scheda analitica di graduazione, suddivisa in tre macro-aree, all'interno delle quali sono riportati i singoli fattori di pesatura della posizione e i relativi punteggi (**Allegato 1**).

2. Il singolo fattore di pesatura va valorizzato attraverso l'attribuzione di un valore numerico prestabilito. Se la condizione descritta dal fattore di pesatura non ricorre, al fattore stesso non va attribuito nessun valore numerico.
3. La somma delle singole quotazioni assegnate ai fattori di graduazione rappresenta il valore numerico di complessiva pesatura tecnica della "posizione".
4. La traduzione del punteggio finale di graduazione nel valore economico della retribuzione di posizione da attribuire è definita dalla seguente tabella di corrispondenza:

Fasce di graduazione	Intervalli punteggi	Importi SG
Fascia I	Oltre 110	euro 53.665,99 (importo massimo CCNL)
Fascia II	Da 101 a 110	euro 50.281,45
Fascia III	Da 91 a 100	euro 47.832,88
Fascia IV	Da 81 a 90	euro 45.384,30
Fascia V	Da 71 a 80	euro 42.935,73
Fascia VI	Da 61 a 70	euro 40.487,15
Fascia VII	Da 51 a 60	euro 38.038,58
Fascia VIII	Fino a 50	euro 35.590,00 (importo minimo CCNL)

5. L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio complessivo di pesatura della posizione del Segretario generale nei singoli enti, in corrispondenza del quale viene stabilito il valore della retribuzione di posizione, è di competenza del Nucleo di Valutazione.

GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE DI SEGRETARIO GENERALE

Codice posizione	
Denominazione della posizione	Segretario generale
Decorrenza della graduazione	

AREA DI GRADUAZIONE A – COMPLESSITÀ E RESPONSABILITÀ DELLE FUNZIONI DI CUI ALL'ART. 101 DEL CCNL 17.12.2020¹ IN RELAZIONE AL CONTESTO ORGANIZZATIVO

A.1. Coordinamento e sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e coordinamento delle loro attività

Grado di complessità della posizione rilevabile dalla attività di coordinamento e sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti o dei responsabili delle unità organizzative e coordinamento delle loro attività, in ragione del contesto organizzativo

1. Complessità elevata	6
2. Complessità significativa	4
3. Complessità limitata	2
4. Nessuna complessità	0

Punteggio assegnato: ____

A.2. Partecipazione alle decisioni di programmazione

Grado di responsabilità rilevabile dal livello di partecipazione alla formazione del bilancio ed alle altre decisioni di programmazione (PIAO, PEG), definito attraverso la rilevanza organizzativa dei soggetti con cui si negozia il budget e la programmazione

1. Negozia direttamente con assessore/direzione generale la definizione del bilancio e degli strumenti di programmazione	8
2. Negozia direttamente con dirigente di settore la definizione del bilancio e degli strumenti di programmazione	6
3. Negozia direttamente con dirigente di settore la definizione degli strumenti di programmazione	4
4. Collabora alla definizione degli strumenti di programmazione	2
5. Nessuna partecipazione alle decisioni di programmazione	0

Punteggio assegnato: ____

¹ Art. 101 - Funzioni di sovrintendenza e coordinamento del Segretario

1. Nei comuni fino a 100.000 abitanti ovvero nei Comuni, Province e Città Metropolitane ove non sia stato nominato il direttore generale ai sensi dell'art. 108 del d. Lgs. n. 267/2000, l'assunzione delle funzioni di segretario comunale comporta compiti 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.

2. L'incarico di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza del Segretario Comunale e Provinciale, è compatibile con la presidenza dei nuclei o altri analoghi organismi di valutazione e delle commissioni di concorso, nonché con altra funzione dirigenziale affidatagli, fatti salvi i casi di conflitti di interesse previsti dalle disposizioni vigenti.

A.3. Responsabilità amministrativa

Grado di responsabilità corrispondente al rischio di incorrere nelle responsabilità amministrative – soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all'ente – dovuto alla tipologia di atti assunti, alla complessità normativa, alla discrezionalità amministrativa, al potenziale contenzioso, alla dimensione finanziaria e patrimoniale

1. Responsabilità elevate	8
2. Responsabilità ampie	6
3. Responsabilità medie	4
4. Responsabilità contenute	2
5. Nessuna responsabilità amministrativa	0

Punteggio assegnato: __

A.4. Dimensione organizzativa

Entità delle risorse umane gestite e/o coordinate (nel ruolo e nelle funzioni aggiuntive)

1. Struttura ampia (oltre 30 persone)	6
2. Struttura media (da 11 a 30 persone)	4
3. Struttura piccola (fino a 10 persone)	2
4. Nessuna risorsa umana gestita o coordinata	0

Punteggio assegnato: __

A.5. Dimensione finanziaria

Entità delle risorse finanziarie gestite e/o coordinate (nel ruolo e nelle funzioni aggiuntive)

1. Risorse elevate (oltre 500.000,00 euro)	6
2. Risorse medie (da 100.000,00 a 500.000,00 euro)	4
3. Risorse contenute (sotto a 100.000,00 euro)	2
4. Nessuna risorsa finanziaria gestita	0

Punteggio assegnato: __

A.6. Rilevanza strategica

Concerne la criticità, la rilevanza e la centralità che la posizione riveste nelle politiche dell'Ente, nei suoi programmi e nei suoi processi di sviluppo ed innovazione

1. Realizza politiche di interesse strategico per l'amministrazione	8
2. Realizza politiche di interesse elevato per l'amministrazione	6
3. Realizza politiche di interesse significativo per l'amministrazione	4
4. Svolge la propria funzione sostanzialmente ordinaria	2

Punteggio assegnato: __

A.7. Complessità e rilevanza dell'attività rogatoria

Concerne la complessità relativa ai contratti nei quali l'Ente è parte ed autentica scritture private ed atti unilaterali nell'interesse dell'Ente medesimo

1. Responsabilità e complessità elevata	8
2. Responsabilità e complessità discreta	6
3. Responsabilità e complessità sufficiente	2
4. Non ricorre	0

Punteggio assegnato: __

AREA DI GRADUAZIONE B – ATTRIBUZIONE DI FUNZIONI AGGIUNTIVE RISPETTO A QUELLE PREVISTE DALLA LEGGE INCIDENTI SULLE RESPONSABILITÀ INTERNE ED ESTERNE

B.1. Funzioni aggiuntive con livello di responsabilità base

Si tratta di tipologie di funzioni e/o incarichi aggiuntivi a cui è associato un grado di responsabilità contenuto

1. Componente dell'OIV o di un organismo con funzioni analoghe	4
2. Componente dell'ufficio procedimenti disciplinari	4
3. Componente di commissioni di gara (anche se solo prevista)	4
4. Componente di commissioni di concorso (anche se solo prevista)	4
5. Componente della delegazione trattante in ambito di contrattazione decentrata	4
6. Funzioni vicarie di dirigenti in caso di ferie o assenze brevi	4
7. Rappresentanza esterna dell'ente per incarichi aggiuntivi e/o deleghe (ad esempio Comitati istituzionali, Tavoli tecnici interistituzionali, delegazioni, incontri con stakeholders, riunioni pubbliche) (Assegnare 4 punti per ciascun incarico di rappresentanza dell'ente, per un massimo di 20 punti)	4
8. Componente dell'ufficio centrale elettorale o della commissione elettorale	4

Punteggio assegnato: __

B.2. Funzioni aggiuntive con livello di responsabilità significativa

Si tratta di tipologie di funzioni e/o incarichi aggiuntivi a cui è associato un grado di responsabilità medio

1. Presidente dell'OIV o di un organismo con funzioni analoghe (con assorbimento del fattore B.1.1)	6
2. Presidente dell'ufficio procedimenti disciplinari (con assorbimento del fattore B.1.2)	6
3. Presidente di commissioni di gara (anche se solo prevista)	6
4. Presidente di commissioni di concorso (anche se solo prevista)	6
5. Presidente della delegazione trattante in ambito di contrattazione decentrata (con assorbimento del fattore B.1.5)	6
6. Responsabile della transizione digitale	6

7. Responsabile dell'esercizio del potere sostitutivo in caso di inerzia	6
8. Titolare del potere di avocazione	6
9. Titolare di funzioni specifiche in ambito PNRR	6
10. Presidente dell'ufficio centrale elettorale o della commissione elettorale	6
11. Segretario Conferenza capi gruppo	6
12. Altre competenze attribuite dal Sindaco/Presidente (Assegnare 6 punti per ciascun incarico attribuito, per un massimo di 12 punti)	6

Punteggio assegnato: ____

B.3. Funzioni aggiuntive con livello di responsabilità elevata	
<i>Si tratta di tipologie di funzioni e/o incarichi aggiuntivi a cui è associato un grado di responsabilità alto</i>	
1. RPCT	8
2. Stabile esercizio di funzioni gestionali relative ad aree o servizi (esclusi interim)	8
3. Datore di lavoro ai sensi del DLGS n. 81/2008	8
4. Pareri di legittimità o conformità previsti dal TUEL e/o dall'ordinamento interno dell'ente su deliberazioni / determinazioni / altri atti	8
5. Responsabilità complessiva in ambito PNRR (con assorbimento del fattore B.2.9)	8
6. Altre competenze attribuite dallo Statuto o dai Regolamenti dell'Ente (Assegnare 8 punti per ciascun incarico attribuito, per un massimo di 16 punti)	8

Punteggio assegnato: ____

AREA DI GRADUAZIONE C – SITUAZIONI DI OGGETTIVO DISAGIO DEL CONTESTO AMBIENTALE, GEOGRAFICO E ORGANIZZATIVO

C.1. Condizioni di disagio connesse al contesto geografico	
<i>Si tratta di condizioni di disagio legate alla collocazione geografica dell'ente e alla morfologia del territorio, al maggior rischio storicizzato di calamità naturali (terremoti, alluvioni, incendi, siccità, eventi atmosferici estremi), nonché alla carenza di vie di comunicazione e di collegamenti anche di trasporto pubblico</i>	
1. Ente montano o insulare	4
2. Ente collocato in area vulcanica	4
3. Ente soggetto a calamità naturali	4
4. Ente isolato territorialmente per carenza di vie di comunicazione e/o di collegamenti di trasporto pubblico	4

Punteggio assegnato: ____

C.2. Condizioni di disagio connesse al contesto ambientale	
<i>Si tratta di condizioni di disagio legate alle difficoltà socio-economiche e al degrado del territorio dell'ente, al maggior rischio storicizzato di presenza di criminalità organizzata, nonché ai movimenti stagionali della popolazione</i>	

1. Ente collocato in un territorio con significativi livelli di povertà e/o elevati tassi di disoccupazione	8
2. Ente collocato in un territorio con elevata carenza o assenza di strutture e assistenza socio-sanitarie	8
3. Ente collocato in un territorio soggetto a presenza di criminalità organizzata e/o elevati tassi di delinquenza (microcriminalità)	8
4. Ente collocato in territorio con elevati tassi di disagio sociale (disagio giovanile e adulto, fenomeno delle baby gang, bullismo, elevati consumi di alcool e droghe, etc	8
5. Ente collocato in un territorio soggetto a incrementi stagionali della popolazione di particolare rilevanza ed entità (città d'arte e zone turistiche)	8

Punteggio assegnato: __

C.3. Condizioni di disagio connesse al contesto organizzativo	
<i>Si tratta di condizioni di disagio legate a carenze d'organico dell'ente, all'assenza di responsabili, nonché alla presenza di particolari uffici di rilevanza istituzionale o di particolari forme di gestione di servizi pubblici, anche attraverso società partecipate, che comportano specifiche attenzioni, interazione e supporto all'ente</i>	
1. Ente con carenza di organico pari al 10%	2
2. Ente con carenza di organico superiore al 10% e fino al 20%	4
3. Ente con carenza di organico superiore al 20% e fino al 30%	6
4. Ente con carenza di organico superiore al 30%	8
5. Ente con particolari uffici di rilevanza istituzionale o particolari forme di gestione di servizi pubblici, anche attraverso società partecipate, che comportano specifiche attenzioni, interazione e supporto all'ente	10

Punteggio assegnato: __

Punteggio totale proposto dal Nucleo di Valutazione	__
--	-----------

Data di predisposizione della proposta da parte del Nucleo di Valutazione	
---	--