

ALLEGATO A)

CRITERI PER LA DEFINIZIONE/PESATURA DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE DEL COMUNE DI ROVIGO IN APPLICAZIONE DELL'ARTICOLO 60 DEL CCNL 16/07/2024

Premessa

La definizione della metodologia in oggetto è guidata direttamente dai contenuti del contratto collettivo nazionale di lavoro dei Segretari Generali, nel cui ambito sono stati individuati i parametri di riferimento da considerare per la pesatura della posizione del Segretario Generale, lasciando all'autonomia del singolo ente l'individuazione delle regole per la valutazione di tali parametri e la traduzione eventuale dell'esito della valutazione nel valore economico della retribuzione correlata alla posizione.

Nello specifico del Comune di Rovigo, il Regolamento sui sistemi di valutazione prevede che l'Organismo di Valutazione proponga alla Giunta i criteri ed i parametri di pesatura delle funzioni aggiuntive del Segretario Generale e provveda poi, sulla base di detti parametri, alla concreta pesatura della posizione.

I PARAMETRI DI VALUTAZIONE

Il CCNL 16/07/2024, all'articolo 60 prevede una nuova disciplina afferente la retribuzione di posizione del Segretario Generale collegata alla rilevanza delle funzioni attribuite ed alle connesse responsabilità in relazione alla tipologia dell'ente di cui il Segretario è titolare.

Risultano disapplicate le norme relative alla maggiorazione della retribuzione di posizione del Segretario Generale di cui all'articolo 41, comma 4, del CCNL 16/01/2001 biennio economico 1998-1999, di cui all'articolo 107, comma 4, del CCNL 17/12/2020 e di cui agli articoli 1 e 2 del CCNL 22/12/2003.

Il comma 2 del citato articolo 60 del CCNL 16/07/2024 prevede che:

“2. Entro i valori di cui al comma 1, gli enti determinano, previo confronto ai sensi dell'art. 34, comma 1 lett. a), la retribuzione di posizione sulla base dei seguenti criteri di graduazione:

- a) complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'articolo 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. “

Si individuano di seguito i fattori relativi alla lettera A) (n. 8 fattori)

- 1. Responsabilità complessiva e di coordinamento per le fasi attuative delle linee di indirizzo degli organi dell'Ente**
- 2. Grado di indipendenza, di autonomia strategica e di rappresentanza dell'Ente**
- 3. Entità delle risorse finanziarie gestite e/o coordinate**
- 4. Complessità in tema di coordinamento**
- 5. Rappresentanza esterna**
- 6. Presenza di particolari uffici o forme di gestione dei servizi**
- 7. Sostituzione in caso di assenza o impedimento dei dirigenti**
- 8. Altre competenze annoverabili nell'ambito delle funzioni di assistenza e collaborazione con il capo dell'Amministrazione**

Si individuano di seguito i fattori relativi alla lettera B) (n. 14 fattori)

- 1. Assistenza giuridico-amministrativa mediante consulenza fornita ai Responsabili dei servizi**

2. Grado di collaborazione nei confronti degli organi dell'Ente
3. Complessità dell'attività rogatoria
4. Partecipazione alle sedute di organi diversi dalla Giunta Comunale e dal Consiglio Comunale (quali ad esempio Commissioni Consiliari e Conferenza dei Capigruppo)
5. Attribuzione di funzioni aggiuntive attribuite dallo Statuto o dai Regolamenti
6. Funzioni aggiuntive conferite dal capo dell'Amministrazione
7. Responsabilità della cura dell'attuazione dei provvedimenti
8. Responsabilità dell'istruttoria delle deliberazioni
9. Responsabilità della cura degli atti esecutivi delle deliberazioni
10. Componente di Commissioni di gara e di concorso reso "ratione officii"
11. Rilascio di atti certificativi
12. Partecipazione alla delegazione trattante di parte pubblica
13. Appartenenza al nucleo di valutazione o servizio di controllo interno con funzione di raccordo tra l'Ente e l'Organo di valutazione
14. Incarichi di Responsabile di Servizio, Settore o Area

Si individuano di seguito i fattori relativi alla lettera C) (n. 2 fattori)

1. Sedi di alta montagna, estrema carenza di organico, situazioni anche transitorie di calamità naturale o difficoltà socioeconomiche
2. Incrementi stagionali della popolazione di particolare rilevanza

per un totale di n. 24 fattori oggetto di valutazione.

STEP 1 - VALUTAZIONE PRELIMINARE

Consiste nell'individuazione dei fattori che ricorrono nel caso di specie e di quelli che non possono essere oggetto di valutazione in quanto non applicabili alle effettive condizioni operative ed alla configurazione organizzativa dell'Amministrazione in esame.

Il punteggio base (al quale è associata l'erogazione dell'importo massimo della retribuzione di posizione) viene assegnato solo nel caso in cui sussistano i presupposti per valutare almeno l'80% dei fattori. Qualora i fattori soggetti a valutazione siano in numero inferiore, si procede in via preliminare ad una riduzione del punteggio, ottenendo quindi un punteggio base rettificato. Qualora inoltre il numero di fattori soggetti a valutazione sia meno di 10, il valore economico di attribuzione della retribuzione di posizione sarà quello corrispondente al minimo.

Fatto pari a 100 il punteggio base attribuibile, a cui corrisponde l'attribuzione di una retribuzione di posizione pari al 100% del differenziale minimo/massimo previsto dall'articolo 60 del CCNL 16/07/2024, esso viene rettificato, qualora i fattori di valutazione applicabili siano meno di 20 (80%), con una riduzione di 2 punti per ciascun fattore mancante rispetto a 24.

Esempio 1

Fattori valutabili 20 su 24

N. fattori mancanti rispetto a 20: 0

Punteggio base rettificato: $100 - 0 = 100$

Esempio 2

Fattori valutabili 15 su 24

N. fattori mancanti rispetto a 20: 5

Punteggio base rettificato: $100 - 10 = 90$

STEP 2 - VALUTAZIONE DEI FATTORI (metodologia)

Per ciascun fattore considerato applicabile all'Amministrazione in esame, si procede ad una valutazione qualitativa della complessità, dell'impegno necessario allo svolgimento delle funzioni

assegnate e del livello di responsabilità connesso. Risulta necessario disporre di ogni informazione, dato e documentazione amministrativa utile a dimostrare il fondamento delle valutazioni espresse.

La scala di punteggi da attribuire è articolata come segue:

punti 1 - condizione presente in misura marginale

punti 2 - condizione presente in misura mediana

punti 3 - condizione presente in misura rilevante

A conclusione del processo di valutazione delle condizioni applicabili:

1) se il punteggio effettivo (PE) è pari o superiore a 60, verrà attribuito il valore massimo della retribuzione di posizione.

2) se il punteggio effettivo (PE) è inferiore a 60, dovrà essere parametrato dal punteggio base rettificato (PBR) secondo la seguente formula:

$$PE : P_{MAX} = P : PBR$$

$$P = (PBR \times PE) / P_{MAX}$$

PE: punteggio effettivo, pari alla somma dei punteggi ottenuti per ciascun fattore valutato.

P_{MAX}: punteggio massimo potenziale, pari al numero dei fattori oggetto di valutazione, moltiplicato per 3. Nel caso in cui i fattori oggetto di valutazione siano pari o superiori a 20, P_{MAX} è comunque pari almeno a 60.

PBR: punteggio base rettificato, pari al punteggio base ridotto a causa della non applicabilità di alcuni fattori. Nel caso in cui i fattori oggetto di valutazione siano pari o superiori a 20, PBR è comunque pari a 100.

P: punteggio finale.

In relazione al punteggio finale (P) ottenuto si procederà a riconoscere un differenziale della retribuzione di posizione sulla base dei valori esposti nella tabella seguente.

Classi di punteggio	Percentuale minimo/massimo del differenziale di retribuzione di posizione
95-100	100%
90-94	94%
85-89	88%
80-84	82%
75-79	76%
70-74	70%
60-69	60%
50-59	40%
< 50	0%

Riprendendo l'Esempio 1

PBR = 100

P_{MAX} = 60 (i fattori di valutazione sono 20, il punteggio potenziale massimo = 20x3)

PE : occorre procedere alla valutazione dei singoli fattori, applicando la scala di punteggio sopra esposta (min =1, max = 3). Per cui, assumendo che ai fattori sia stata data la seguente valutazione:

- per 10 fattori è stata attribuita la valutazione massima (3)
- per 5 fattori è stata attribuita la valutazione intermedi (2)
- per 5 fattori è stata attribuita la valutazione minima (1)

PE = (10 x 3) + (5 x 2) + (5 x 1) = 45

$$P = (100 \times 45) / 60 = 75$$

In base all'applicazione della metodologia esposta, la percentuale del differenziale di retribuzione di posizione da corrispondere nel caso in esempio è pari al 76%.

Riprendendo l'Esempio 2

$$PBR = 90$$

P_{MAX} = 45 (i fattori di valutazione sono 15, il punteggio potenziale massimo = 15x3)

PE : occorre procedere alla valutazione dei singoli fattori, applicando la scala di punteggio sopra esposta (min =1, max = 3). Per cui, assumendo che ai fattori sia stata data la seguente valutazione:

- per 8 fattori è stata attribuita la valutazione massima (3)
- per 7 fattori è stata attribuita la valutazione intermedi (2)
- per 0 fattori è stata attribuita la valutazione minima (1)

$$PE = (8 \times 3) + (7 \times 2) + (0 \times 1) = 38$$

$$P = (90 \times 38) / 45 = 76$$

In base all'applicazione della metodologia esposta, la percentuale del differenziale di retribuzione di posizione da corrispondere nel caso in esempio è pari al 76%.