



# Comune di Senigallia

Allegato D

Allegato “D”: “Sistema di graduazione e pesatura della retribuzione di posizione del  
Segretario Generale”

## Sommario

Art. 1 – PREMESSA .....	4
Art. 2 - CRITERI DI GRADUAZIONE .....	4
Art. 3 - COLLEGAMENTO CON LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE .....	4
Art. 4 - PROCEDURA DI GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE.....	5
Art. 5 - DISPOSIZIONI FINALI .....	5

Allegato 1) SCHEDA GRADUAZIONE POSIZIONE SEGRETARIO GENERALE

## Art. 1 – PREMESSA

1. Il presente Regolamento disciplina i criteri per la graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Generale, in ottemperanza a quanto stabilito dall'art.60 del CCNL dell'Area della dirigenza delle Funzioni Locali sottoscritto in data 16 luglio 2024.
2. La retribuzione di posizione da riconoscere al Segretario Generale del Comune di Senigallia viene determinata in base alla classe demografica ed alle caratteristiche dell'Ente (Fascia B-1 enti superiori a 10.000 abitanti e fino a 65.000 abitanti) entro i valori minimi e massimi complessivi annui lordi previsti dall'art.60, comma 1 del CCNL 16 luglio 2024.
3. L'art. 60, comma 2 del CCNL 16 luglio 2024 stabilisce i seguenti criteri di graduazione:
  - a) complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17 dicembre 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, 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.

## Art. 2 - CRITERI DI GRADUAZIONE

1. La presente metodologia declina in più fattispecie (Condizioni) ciascuno dei criteri previsti dall'art. 60 del CCNL 16/7/2024, riportati al precedente art.1.  
Ciascuna fattispecie è pesata con l'attribuzione di un punteggio fra "0" e "3" a seconda del relativo impatto.  
La pesatura è pari a 0 quando la condizione sostanzialmente non ricorre; è pari a un valore fra 1 (uno) e 3 (tre) quando la condizione singolarmente intesa ha un grado di impatto/complessità lieve, medio o alto.  
La sommatoria dei punteggi attribuiti rappresenta il valore numerico della complessiva pesatura tecnica della posizione.  
Le Condizioni sono riportate nella scheda di graduazione allegata (Allegato 1).

## Art. 3 - COLLEGAMENTO CON LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. La traduzione in valore economico della Retribuzione di Posizione da attribuire è definita dalla **tabella di ponderazione sotto riportata**, che prevede la collocazione delle risultanze della graduazione in n. 6 possibili fasce, individuate addensando maggiormente verso i valori economici più alti la quotazione della Retribuzione di Posizione al crescere del numero e del grado delle Condizioni.
2. Il valore effettivo della Retribuzione di Posizione si calcola applicando una precisa percentuale (denominata qui "**quota incremento**") sulla differenza aritmetica tra i valori economici MASSIMO e MINIMO fissati dal CCNL, che si concreta in un preciso importo. La quota di incremento si aggiunge alla quota del valore MINIMO, tranne per gli estremi di fascia (fascia 1 e fascia 6) che conseguono direttamente l'attribuzione dei valori economici contrattuali di MINIMO o di MASSIMO.

TABELLA DI PONDERAZIONE FINALE			
Fasce di pesatura	Punti	Quota incremento sulla differenza aritmetica Min/Max	Retribuzione di posizione (euro)
Fascia 1	fino a 4 punti	///	Minimo contrattuale (€ 16.806,00)
Fascia 2	da 5 a 15 punti	20%	Minimo contrattuale + QI
Fascia 3	da 16 a 27 punti	40%	Minimo contrattuale + QI
Fascia 4	da 28 a 39 punti	60%	Minimo contrattuale + QI
Fascia 5	da 40 a 47 punti	80%	Minimo contrattuale + QI
Fascia 6	oltre 47 punti	///	Massimo contrattuale (€ 26.102,22)

#### Art. 4 - PROCEDURA DI GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE

1. La scheda di graduazione della posizione di cui all'Allegato 1) del presente sistema è compilata dall'Organismo di valutazione, che si avvale dell'Ufficio personale per l'acquisizione di atti, dati e informazioni ritenuti utili alla valutazione delle fattispecie. L'Organismo di valutazione presenta la proposta di graduazione al Sindaco, che dopo averla valutata, la approva con proprio decreto.

#### Art. 5 - DISPOSIZIONI FINALI

1. Il valore della pesatura determinato ad esito del processo di cui ai precedenti articoli è determinato in via teorica e a prescindere dalla consistenza delle somme effettivamente a disposizione dell'amministrazione, nel singolo anno, per l'erogazione della retribuzione di posizione. Essa dovrà essere rapportata, in concreto, alla situazione oggettiva, tenuto conto, in modo particolare, della necessità di garantire il complessivo rispetto dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017.

2. Qualora il risultato della pesatura della retribuzione di posizione dia luogo a un importo economico superiore alle somme a disposizione dell'amministrazione, nell'anno considerato, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, si procederà a corrispondere l'importo entro quanto consentito dal limite, fatto salvo l'importo minimo contrattualmente previsto per la retribuzione di posizione e operando nel frattempo le eventuali azioni necessarie sulle altre voci soggette a limite per garantirne il complessivo rispetto secondo le indicazioni che la Giunta comunale vorrà impartire.

3. Ai sensi dell'art. 60 comma 5 del CCNL 16/07/2024, l'ente assicura inoltre, nel rispetto del limite sul trattamento accessorio su richiamato, che la retribuzione di posizione del Segretario non sia inferiore a quella più elevata stabilita per il personale con incarico di Elevata Qualificazione.

4. In caso di Segreteria Convenzionata, e fatti salvi eventuali diversi accordi che l'Amministrazione voglia assumere in sede di stipula di una convenzione di segreteria, si procederà indicativamente come segue. La graduazione viene effettuata unitariamente dall'Ente Capofila, sulla base del sistema vigente presso il medesimo e viene applicata, in proporzione alla propria quota di partecipazione alla convenzione, anche dagli altri convenzionati. Gli Enti si accordano in sede di stipula della convenzione per definire la ripartizione delle spese relative alla retribuzione di posizione e di risultato del segretario, nel rispetto della propria capacità di bilancio e dei limiti vigenti in materia di spese di personale e trattamento economico accessorio.

<b>SCHEDA GRADUAZIONE POSIZIONE SEGRETARIO GENERALE</b>		
CONDIZIONI		<b>Valore (da o a 3)</b>
<b>Sezione A</b> Complessità e responsabilità delle funzioni in relazione al contesto organizzativo		
Attività di coordinamento e sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni degli Apicali di Unità Organizzative e coordinamento della loro attività, in ragione di contesto		
Specifica attività di aggiornamento e coordinamento formativo nei confronti dei Responsabili titolari di funzioni dirigenziali		
Responsabilità e incidenza nella formazione degli atti di programmazione e attuazione tenendo anche conto della loro complessità:		
Responsabilità e incidenza nella formazione degli atti di pianificazione Generale in materia di organizzazione e personale		
Dimensione, consistenza e ricorrenza dell'attività di assistenza giuridico-amministrativa, di studio, sviluppo e soluzione, a favore degli Organi di Governo e della Struttura		
Entità delle risorse finanziarie gestite e/o coordinate <i>(nel ruolo e nelle funzioni aggiuntive)</i>		
Fino a 100.000,00	1	
>100.000,00 fino a 300.000,00	2	
> 300.000,00	3	
Entità delle risorse umane gestite e/o coordinate <i>(nel ruolo e nelle funzioni aggiuntive)</i>		
Fino a 6 dipendenti	1	
Da 7 a 14 dipendenti	2	
≥ 15 dipendenti	3	
Variabilità del contesto di riferimento <i>(indirizzo governativo, quadro normativo primario e secondario, dinamismo tecnologico e organizzativo)</i>		
Grado di responsabilità verso l'esterno <i>(civile, amministrativa, penale)</i>		
Potere sostitutivo ai sensi dell'art. 2 della legge 241/1990		
Indipendenza, autonomia strategica e rappresentanza dell'Ente in riferimento alla complessità e responsabilità delle funzioni nel contesto organizzativo dell'Ente		

Sezione 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	
Incarico di RPCT/Responsabile Trasparenza	
Incarico e ruolo presso l'Ufficio per i procedimenti disciplinari: Presidente U.P.D. e ruolo di U.P.D. monocratico	
Altri incarichi recanti specifiche responsabilità individuali, conferite dall'Ente <i>ad personam</i> , che comportino svolgimento di ruoli in autonomia e/o indipendenza derivanti da disposizioni particolari e/o dall'esercizio di compiti correlati	
Funzioni aggiuntive attribuite dallo Statuto, dai Regolamenti o dal Capo dell'Amministrazione	
Presidenza della delegazione trattante di parte pubblica	
Incarichi di funzione dirigenziale relativi ad uffici della struttura organizzativa dell'ente, con responsabilità gestionali di unità lavorative	
Sostituzione in caso di assenza o impedimento temporaneo dei dirigenti/responsabili EQ, su posti coperti da titolare ove non ricorra la condizione di <i>interim</i>	
Complessità e rilevanza dell'attività rogatoria	
Sezione 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	
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> )	
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	
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, 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> )	
Incrementi stagionali della popolazione di particolare rilevanza	
TOTALE	