



Oggetto: proposta di determinazione della graduazione (c.d. pesatura) della retribuzione di posizione del Segretario Provinciale

L'incarico di OIV conferito alla sottoscritta con Decreto del Presidente n.113 /2023, prevede fra gli altri adempimenti, anche la formulazione delle proposte del sistema di "pesature" delle posizioni dirigenziali dell'Ente, su esplicita richiesta di questo, a cui spetta l'adozione del sistema e l'effettiva "pesatura" della retribuzione di risultato del Segretario Generale sulla base del sistema adottato.

Si formula di seguito una proposta di determinazione della graduazione della retribuzione di posizione della figura del Segretario Generale secondo quanto previsto dal CCNL sottoscritto nel luglio 2024.

Sistema di graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Generale

Il sistema previsto dall'art.60 del CCNL, sottoscritto il 16 luglio 2024, supera il concetto di "maggiorazione" della retribuzione di posizione, come definita dai precedenti CCNL e dagli Accordi di contrattazione decentrata, adottando un sistema finalizzato ad adeguare la citata voce retributiva alle responsabilità affidate ai segretari comunali e provinciali ed al contempo renderne più omogenea la disciplina con quella esistente per la dirigenza.

L'art. 60 comma 2 del CCNL sopra richiamato individua tre "criteri di graduazione" e ne descrive gli elementi di valutazione specifici come di seguito riportato:

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 mira alla valorizzazione del più ampio ruolo di direzione complessiva contemplato dall'art. 101 del CCNL 17.12.2020. In particolare riguarda l'ipotesi in cui l'Ente non si sia avvalso né della facoltà di nominare un direttore generale esterno né della facoltà di attribuire le relative funzioni al segretario. Quando ricorre tale fattispecie, le funzioni 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 PIAO, 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 - sono attribuite al Segretario;

- b) il **secondo criterio** di graduazione mira a valorizzare l'attribuzione al Segretario di funzioni aggiuntive rispetto a quelle strettamente proprie ed obbligatorie. Si riporta di seguito un elenco, meramente esemplificativo e non esaustivo, di alcune funzioni aggiuntive spesso attribuite al Segretario, oltre alla funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza espressamente indicata dal CCNL:
- 1) Stabile esercizio di funzioni gestionali di aree o servizi (non rilevano i casi di interim)
 - 2) Presidente o componente NdV/OIV o esercizio di funzioni di raccordo e supporto all'attività del NdV/OIV
 - 3) Presidente o componente delegazione trattante CCI dirigenti e/o dipendenti
 - 4) Presidente o componente ufficio procedimenti disciplinari
 - 5) Titolare del potere sostitutivo in caso di inerzia, art. 2 comma 9bis – 9ter, L. 241/1990.
- c) il **terzo criterio** di graduazione mira alla valorizzazione per la sussistenza di condizioni disagiate della sede legate al contesto ambientale, geografico ed organizzativo. L'ubicazione della sede (sedi di montagna o isolate con difficoltà di accesso), il numero degli enti convenzionati, la difficoltà a coprire la sede per assenza di risposta agli interpellati, le carenze di organico o la significativa scopertura dello stesso o le difficoltà socioeconomiche del territorio, costituiscono una mera elencazione, esemplificativa e non esaustiva, dei fattori di causa di tale disagio.

Ognuno dei macro-criteri sopra richiamati è graduato in parametri applicativi coerenti con i presupposti indicati dal CCNL, individuati espressamente e il cui presupposto sia verificabile (ad esempio con Decreti, Regolamenti, assegnazioni aggiuntive, dati oggettivi, ecc.).

Nello specifico i macro-criteri sono articolati nei seguenti parametri applicativi:

- A. **complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17/12/2020, in relazione al contesto organizzativo** (valore complessivo punti 55)
- A.1. Attività di coordinamento e sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti, e coordinamento della loro attività, e sovrintendenza alla gestione complessiva dell'ente (max punti 10)
 - A.2. Responsabilità e incidenza nella formazione degli atti di programmazione e attuazione (ad esempio PIAO, DUP), tenendo anche conto della loro complessità (max punti 8)
 - A.3. Responsabilità e incidenza nella formazione degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale, tenendo anche conto della loro complessità (max punti 7)
 - A.4. Dimensione, consistenza e ricorrenza dell'attività di assistenza giuridico-amministrativa, di studio, sviluppo e soluzione, a favore degli Organi di Governo e della Struttura (max punti 5)
 - A.5. 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 e con particolare riferimento alla gestione dei servizi in forma convenzionale con i Comuni del territorio (max punti 10)
 - A.6. Consistenza delle funzioni e servizi gestiti in forma convenzionale o con ruoli di coordinamento rispetto ai Comuni del territorio (max punti 5)

A.7. Indipendenza, autonomia strategica e rappresentanza dell'Ente in riferimento alla complessità e responsabilità delle funzioni nel contesto organizzativo dell'Ente e nelle relazioni con altri enti e istituzioni (max punti 10).

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 (valore complessivo punti 35)

B.1. Incarico di RPCT/Responsabile Trasparenza (max punti 7)

B.2. Incarico e ruolo presso l'Ufficio per i procedimenti disciplinari anche in considerazione dello svolgimento del servizio in forma associata (max punti 7)

B.3. Incarico e ruolo servizio ispettivo anche in considerazione dello svolgimento del servizio in forma associata (max punti 3)

B.4. Componente/Presidente della delegazione trattante di parte pubblica (max punti 8)

B.5. Stabile esercizio di funzioni gestionali di attività/servizi/uffici (non rilevano i casi di interim) (max punti 3)

B.6. Presidente o componente NdV/OIV o esercizio di funzioni di raccordo e supporto all'attività del NdV/OIV (max punti 3)

B.7. Responsabile dell'esercizio del potere sostitutivo in caso di inerzia, art. 2 comma 9bis – 9ter, L. 241/1990 (max punti 2)

B.8. Complessità e rilevanza dell'attività rogatoria (max punti 2).

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 (valore complessivo punti 10)

C.1. Carenza di organico (punti 3)

C.2. Difficoltà socio-economiche (punti 3)

C.3. Presenza di particolari forme di gestione di servizi e funzioni, anche a mezzo Enti od organismi partecipati, che comportano specifiche attenzioni, interazione e supporto dell'Ente (punti 4).

Per ciascun parametro applicativo viene definito un punteggio massimo teorico (il cui valore più elevato non supera i 10 punti) in relazione al ritenuto peso/impatto/complessità sull'attività del Segretario presso la Provincia di Reggio Emilia. La somma dei punteggi teorici massimi dei 3 macro-criteri è pari a 100. La pesatura effettiva deve tener conto degli elementi reali e concreti, delle circostanze di diritto e di contesto, in cui l'attività/funzione/incarico rilevata dal singolo criterio è valutata tenendo conto di profili oggettivi e/o consolidati presso la Provincia di Reggio Emilia.

La "pesatura":

- è pari a zero quando il parametro applicativo non ricorre;
- è pari al punteggio massimo nel caso in cui il parametro applicativo, che si traduca in una semplice rilevazione della sussistenza della condizione, ricorre;

- è pari a un valore tra 1 e il valore massimo teorico quando il parametro applicativo – singolarmente inteso – ha un grado di impatto valutabile.

La somma delle quotazioni effettive dei singoli parametri applicativi rappresenta il valore numerico di complessiva pesatura tecnica della “posizione”.

Criteri	Parametri applicativi	Valore (punti)
Criterio a)	Attività di coordinamento e sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti, e coordinamento della loro attività, e sovrintendenza alla gestione complessiva dell'ente	10
	Responsabilità e incidenza nella formazione degli atti di programmazione e attuazione (ad esempio PIAO, DUP), tenendo anche conto della loro complessità	8
	Responsabilità e incidenza nella formazione degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale, tenendo anche conto della loro complessità	7
	Dimensione, consistenza e ricorrenza dell'attività di assistenza giuridico-amministrativa, di studio, sviluppo e soluzione, a favore degli Organi di Governo e della Struttura	5
	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 e con particolare riferimento alla gestione dei servizi in forma convenzionale con i Comuni del territorio	10
	Consistenza delle funzioni e servizi gestiti in forma convenzionale o con ruoli di coordinamento rispetto ai Comuni del territorio	5
	Indipendenza, autonomia strategica e rappresentanza dell'Ente in riferimento alla complessità e responsabilità delle funzioni nel contesto organizzativo dell'Ente e nelle relazioni con altri enti e istituzioni	10
Totale massimo criterio a)		55
Criterio b)	Incarico di RPCT/Responsabile Trasparenza	7
	Incarico e ruolo presso l'Ufficio per i procedimenti disciplinari anche in considerazione dello svolgimento del servizio in forma associata	7
	Incarico e ruolo servizio ispettivo anche in considerazione dello svolgimento del servizio in forma associata	3
	Componente/Presidente della delegazione trattante di parte pubblica	8
	Stabile esercizio di funzioni gestionali di attività/servizi/uffici (non rilevano i casi di interim)	3
	Presidente o componente NdV/OIV o esercizio di funzioni di raccordo e supporto all'attività del NdV/OIV	3
	Responsabile dell'esercizio del potere sostitutivo in caso di inerzia, art. 2 comma 9bis – 9ter, L. 241/1990	2
	Complessità e rilevanza dell'attività rogatoria	2
Totale massimo criterio b)		35
Criterio c)	Carenza di organico	3
	Difficoltà socio-economiche	3

Presenza di particolari forme di gestione di servizi e funzioni, anche a mezzo di Enti od organismi partecipati, che comportano specifiche attenzioni, interazione e supporto dell'Ente	4
Totale massimo criterio c)	10

La traduzione in valore economico della retribuzione di posizione da attribuire è definita dalla seguente tabella di ponderazione finale e prevede la collocazione della risultanza in n. 5 possibili fasce.

Le variazioni di attività/contesto che incidono sui parametri applicativi comportano, di volta in volta, una ricognizione della pesatura finale.

Fasce	Punti	Quota incremento sulla differenza aritmetica Min/Max contrattuale	Retribuzione di posizione (Euro)
1	fino a 19 punti	---	Minimo contrattuale
2	da 20 a 39 punti	25%	Minimo contrattuale + QI
3	da 40 a 59 punti	50%	Minimo contrattuale + QI
4	da 60 a 79 punti	80%	Minimo contrattuale + QI
5	da 80 punti	---	Massimo contrattuale

La proposta del sistema di pesatura del Segretario Generale è effettuata dall'OIV. La pesatura effettiva viene predisposta dal Presidente.

Il processo di pesatura è confermato espressamente o rielaborato, nel caso dell'avvicendamento nella titolarità della Segreteria Generale.

In fede,

17 gennaio 2025

(dott.sa Anna Maria Bertazzoni)