



**COMUNE DI ALESSANDRIA**

**Sistema di valutazione e  
graduazione della retribuzione di  
posizione del Segretario Generale  
(art. 60 CCNL 16/07/2024)**

## INDICE

### Sommario

<b>1. Premessa</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Criteri, valutazione e presupposti</b> .....	<b>4</b>
2.1 Valutazione .....	4
2.2 Il sistema di graduazione.....	6
2.3 La scala di graduazione per la determinazione del punteggio .....	8
<b>3. Il collegamento con il sistema retributivo</b> .....	<b>9</b>
<b>Allegati</b> .....	<b>11</b>
Allegato 1.....	11

## 1. Premessa

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area funzioni locali 2019-2021 sottoscritto in data 16 luglio 2024, innovando in materia, disciplina una diversa modalità di determinazione della retribuzione di posizione da riconoscere al segretario generale.

Si passa, infatti, dall'applicazione della c.d. "maggiorazione" della retribuzione, come definita all'art. 41 comma 4 del CCNL 16.05.2001 e dagli Accordi di contrattazione decentrata sottoscritti in data 22 dicembre 2003 e 13 gennaio 2009, ad un diverso sistema che rappresenta una evoluzione del precedente ed è finalizzato, da un lato, ad adeguare la citata voce retributiva alle crescenti responsabilità affidate ai segretari comunali, e dall'altro, a renderne più omogenea la disciplina con quella esistente per la dirigenza.

## 2. Criteri, valutazione e presupposti

### 2.1 Valutazione

Il metodo di pesatura della posizione del Segretario Generale adottato è del tipo analitico “per punteggio” e individua e descrive gli elementi di valutazione specificativi delle tre “dimensioni” di graduazione, indicate nell’art. 60, comma 2, del suddetto CCNL. Una dimensione è la rappresentazione parziale della realtà entro la quale opera la posizione del Segretario Generale. La dimensione contiene una descrizione che diviene la chiave di lettura dei vari elementi che caratterizzano maggiormente la posizione; sono di seguito riportate le dimensioni utilizzate per la graduazione della posizione del Segretario Generale:

- 1) complessità e responsabilità delle funzioni di cui all’art. 101 del CCNL 17/12/2020, in relazione al contesto organizzativo;
- 2) 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;
- 3) situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo, anche connesse all’ubicazione della sede, a carenze di organico o a difficoltà socioeconomiche.

Le dimensioni sopra individuate vengono misurate rispetto ai seguenti fattori:

Dimensione	Fattore di valutazione della dimensione	Riferimenti contrattuali
1) <b>complessità e responsabilità</b> delle funzioni di cui all’art. 101 del CCNL 17/12/2020	Mira alla valorizzazione economica del più ampio ruolo di direzione complessiva. Ricorrendo tale fattispecie, vanno elencate in maniera non esaustiva le seguenti attività in capo al Segretario generale:  a) responsabilità complessiva e di coordinamento per le fasi attuative delle linee di indirizzo degli organi (anche in considerazione della responsabilità dell’attività di pianificazione, controllo e qualità);  b) grado di indipendenza, di autonomia strategica e di rappresentanza dell’ente;  c) grado di complessità in tema di coordinamento e di sovrintendenza dei dirigenti;  d) rappresentanza esterna;  e) presenza di particolari uffici nella struttura di sua competenza, quale la segreteria degli Organi Istituzionali e gli uffici “Programmazione e controllo - Anticorruzione e trasparenza” e partecipazione	Art. 60 – comma 2 lett. a) - CCNL 16/07/2024  Art. 101 del CCNL 17/12/2020.

<p>2) attribuzione di <b>funzioni aggiuntive</b> rispetto a quelle previste dalla legge incidenti sulle responsabilità interne ed esterne</p>	<p>Mira a valorizzare economicamente l'attribuzione al segretario di funzioni aggiuntive rispetto a quelle strettamente proprie ed obbligatorie, oltre la funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza espressamente indicata dal CCNL</p> <p>La valutazione è operata individuando le funzioni aggiuntive attribuite al Segretario come riportate nella scheda di pesatura allegata al presente sistema, che rappresenta un elenco, meramente esemplificativo e non esaustivo</p>	<p>Art. 60 – comma 2 lett. b) - CCNL 16/07/2024</p>
<p>3) situazioni di <b>oggettivo disagio</b> del contesto ambientale, geografico ed organizzativo</p>	<p>Mira alla valorizzazione economica 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.</p> <p>La valutazione terrà in considerazione il contenuto del PIAO relativo alla dimensione territoriale</p>	<p>Art. 60 – comma 2 lett. c) - CCNL 16/07/2024</p>

## 2.2 Il sistema di graduazione

Ciascuna dimensione viene graduata su tre livelli, in modo da consentire una valutazione analitica delle posizioni.

Dimensione valutata	Graduazione		
	Grado A	Grado B	Grado C
1. complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17/12/2020	<b>Basso</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>
	<p><i>Limitata complessità delle responsabilità di coordinamento per le fasi attuative delle linee di indirizzo degli organi</i></p> <p><i>Indipendenza e autonomia strategica limitata ad alcune attività</i></p> <p><i>Rappresentanza dell'ente</i></p> <p><i>Basso grado di complessità delle funzioni di coordinamento, con limitata funzione di sovrintendenza dei dirigenti</i></p> <p><i>Presenza di uffici appartenenti alla struttura di competenza in numero limitato e di contenuto semplice</i></p>	<p><i>Medio grado di complessità delle responsabilità di coordinamento per le fasi attuative delle linee di indirizzo degli organi</i></p> <p><i>Indipendenza e autonomia strategica</i></p> <p><i>Rappresentanza dell'ente</i></p> <p><i>Medio grado di complessità delle funzioni di coordinamento e di sovrintendenza dei dirigenti</i></p> <p><i>Presenza di particolari uffici/servizi nella struttura di sua competenza di contenuto mediamente complesso</i></p> <p><i>La posizione ha funzioni delegate di livello medio</i></p>	<p><i>Elevato grado di complessità delle responsabilità di coordinamento per le fasi attuative delle linee di indirizzo degli organi</i></p> <p><i>Indipendenza e autonomia strategica elevata e trasversale alle aree di competenza dell'Ente</i></p> <p><i>Rappresentanza dell'ente</i></p> <p><i>Elevato grado di complessità e strategicità delle funzioni di coordinamento, anche in relazione alla sovrintendenza dei dirigenti</i></p> <p><i>Presenza di uffici e/o servizi nella struttura di sua competenza, di contenuto complesso</i></p> <p><i>La posizione ha funzioni delegate complesse e rilevanti</i></p>

<p><b>2. attribuzione di funzioni aggiuntive rispetto a quelle previste dalla legge incidenti sulle responsabilità interne ed esterne</b></p>	<p><b>Basso</b></p> <p><i>Alla figura del Segretario non sono assegnate funzioni aggiuntive rispetto a quelle strettamente proprie ed obbligatorie, oltre la funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza espressamente indicata dal CCNL</i></p>	<p><b>Medio</b></p> <p><i>Alla figura del Segretario sono assegnate poche funzioni aggiuntive rispetto a quelle strettamente proprie ed obbligatorie, oltre la funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza espressamente indicata dal CCNL (le funzioni individuate nella scheda di pesatura sono meno di sei)</i></p>	<p><b>Alto</b></p> <p><i>Alla figura del Segretario sono assegnate numerose e rilevanti funzioni aggiuntive rispetto a quelle strettamente proprie ed obbligatorie, oltre la funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza espressamente indicata dal CCNL (le funzioni individuate nella scheda di pesatura sono superiori a sei unità)</i></p>
<p><b>3. situazioni di oggettivo disagio</b></p>	<p><b>Basso</b></p> <p><i>La sede comunale non presenta particolari condizioni di disagio legate al contesto ambientale, geografico ed organizzativo.</i></p>	<p><b>Medio</b></p> <p><i>La sede comunale presenta limitate condizioni di disagio legate al contesto ambientale, geografico ed organizzativo.</i></p>	<p><b>Alto</b></p> <p><i>La sede comunale presenta rilevanti condizioni di disagio legate al contesto ambientale, geografico ed organizzativo.</i></p>

## 2.3 La scala di graduazione per la determinazione del punteggio

Viene utilizzata una scala di valutazione fondata su tre livelli, corrispondenti alla gradazione che ciascun fattore può assumere rispetto alla specifica posizione (i valori della scala sono convenzionali e utilizzati per facilitare la gestione tecnica del sistema).

Dimensione valutata	Punteggio massimo dimensione	Punteggio graduazione		
		A	B	C
<b>1. complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17/12/2020</b>	30	5	15	30
<b>2. attribuzione di funzioni aggiuntive rispetto a quelle previste dalla legge incidenti sulle responsabilità interne ed esterne</b>	65	10	35	65
<b>3. situazioni di oggettivo disagio</b>	5	1	3	5

La valutazione consiste nell'analisi di tutte le dimensioni sulla base delle graduazioni individuate nel sistema e riferite alle funzioni del Segretario Generale nel Comune di Alessandria

### **3. Il collegamento con il sistema retributivo**

Il collegamento con il sistema retributivo sarà assicurato attraverso l'individuazione di tre classi di punteggio alle quali collegare la retribuzione di posizione del Segretario Comunale, come specificato all'art. 60 del CCNL 16/07/2024, come indicate nella tabella di seguito riportata.

<b>Fascia</b>	<b>Punteggio</b>	<b>Retribuzione di posizione art. 60 CCNL 16/07/2024</b>
I	90 - 100	<b>€ 53.665,99</b>
II	50 - 89	<b>€ 44.628,00</b>
III	0 - 49	<b>€ 35.590,00</b>

#### ***4. La procedura per l'approvazione del sistema e per la pesatura della retribuzione di posizione***

L'approvazione del sistema di pesatura della retribuzione di posizione del Segretario Generale si articola nelle seguenti fasi:

Fase	Azioni	Soggetti
1	Sistema di pesatura della posizione e relativa scheda di valutazione	Sindaco, coadiuvato dal Dirigente del Personale
2	Condivisione del sistema di valutazione	Sindaco, Segretario Generale, sempre coadiuvati Dirigente del Personale
3	Validazione del sistema di pesatura	Nucleo di Valutazione
4	Trasmissione proposta alle OOS della Dirigenza	Dirigente del Personale
5	Presa d'atto / approvazione del sistema di pesatura della posizione e trasmissione al servizio Risorse Umane per le attività di competenza	Giunta Comunale

La pesatura della retribuzione di posizione del Segretario Generale si articola nelle seguenti fasi:

Fase	Azioni	Soggetti
1	Analisi della posizione attraverso la compilazione della scheda	Sindaco, coadiuvato dal Dirigente del Personale
2	Condivisione della scheda di valutazione	Sindaco, Segretario Generale, sempre coadiuvati dal Dirigente del personale
3	Validazione del processo di pesatura	Nucleo di Valutazione
4	Trasmissione della scheda di pesatura della posizione al servizio Risorse Umane per le attività di competenza	Nucleo di Valutazione e Segretario Generale

## Allegati

[Allegato 1](#)

### Scheda di pesatura della posizione del Segretario Comunale

<b>1. Dimensione: complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17/12/2020</b>	
La dimensione è valutata sulla base dei seguenti fattori:	
a) responsabilità complessiva e di coordinamento per le fasi attuative delle linee di indirizzo degli organi (anche in considerazione della responsabilità dell'attività di pianificazione, controllo e qualità);	4
b) grado di indipendenza, di autonomia strategica e di rappresentanza dell'ente ;	2
c) rappresentanza esterna;	2
d) sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni di dirigenti e coordinamento delle loro attività	4
e) responsabilità della proposta di PEG, del Piano dettagliato degli Obiettivi e del Piano della Performance	8
f) responsabilità della proposta degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale	5
g) Esercizio del potere di avocazione degli atti dei Dirigenti in caso di inadempimento	5
<b>TOTALE MAX</b>	<b>30</b>
<b>TOT OTTENUTO</b>	<b>XX</b>

**2. Dimensione: attribuzione di funzioni aggiuntive rispetto a quelle previste dalla legge incidenti sulle responsabilità interne ed esterne**

<p>Presenza di particolari uffici nella struttura di sua competenza, quale la segreteria degli Organi Istituzionali e gli uffici “Programmazione e controllo – Anticorruzione e trasparenza” e “partecipazione”;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> assistenza giuridico – amministrativa mediante consulenza fornita ai responsabili dei Settori/Servizi,</li> <li><input type="checkbox"/> elevato grado di collaborazione nei confronti degli organi dell’ente,</li> <li><input type="checkbox"/> partecipazione alle sedute di organi diversi dalla Giunta e dal Consiglio (quale la Conferenza Capigruppo),</li> <li><input type="checkbox"/> attribuzione di funzioni aggiuntive attribuite dallo Statuto o dai Regolamenti,</li> <li><input type="checkbox"/> funzioni aggiuntive conferite dal Sindaco,</li> </ul>	<p>4</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>4</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> responsabilità della cura dell’attuazione dei provvedimenti,</li> <li><input type="checkbox"/> responsabilità dell’istruttoria delle deliberazioni di maggior rilievo strategico,</li> <li><input type="checkbox"/> responsabilità della cura degli atti esecutivi delle deliberazioni,</li> <li><input type="checkbox"/> componente di commissioni di gara e di concorso reso “ratione officii”,</li> <li><input type="checkbox"/> rilascio di atti e certificativi, attestativi e di comunicazione,</li> <li><input type="checkbox"/> presidenza della delegazione trattante di parte pubblica,</li> <li><input type="checkbox"/> emanazione, se necessario e al fine di garantire uniformità di azione da parte delle direzioni del Comune, circolari interpretative delle norme giuridiche riguardanti l’attività amministrativa comunale,</li> <li><input type="checkbox"/> convocazione e direzione dell’Ufficio di direzione,</li> <li><input type="checkbox"/> ruolo di Presidente dell’ufficio per i procedimenti disciplinari nei casi di procedimenti a carico del personale dirigente,</li> <li><input type="checkbox"/> RPCT</li> <li><input type="checkbox"/> incarico di Responsabile della Segreteria Generale,</li> <li><input type="checkbox"/> ulteriori incarichi</li> </ul> <hr/> <hr/>	<p>4</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>5</p>

**TOTALE MAX 65**  
**TOT OTTENUTO XX**

### 3. Dimensione: situazioni di oggettivo disagio

Presenza delle seguenti condizioni disagiate della sede legate al contesto ambientale, geografico ed organizzativo:

- |  |     |
|--|-----|
| <input type="checkbox"/> Problematiche economico – finanziarie rilevanti   | 1   |
| <input type="checkbox"/> numero enti convenzionati,  | 1   |
| <input type="checkbox"/> difficoltà a coprire la sede per assenza di risposta agli interpellati effettuati prima di trovare un segretario disponibile, | 1   |
| <input type="checkbox"/> forti carenze di organico,  | 1   |
| <input type="checkbox"/> territorio con rilevanti difficoltà socio-economiche,   | 0,5 |
| <input type="checkbox"/> altre situazioni di disagio evidenziate _____   | 0,5 |

\_\_\_\_\_

**TOTALE MAX** 5  
**TOT OTTENUTO** X