

Sistema di graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Comunale (art. 60 CCNL 2024)

Premessa

Il Sistema di graduazione (di seguito anche denominato “sistema di pesatura”) di una componente della struttura di retribuzione dei segretari comunali, denominata Retribuzione di Posizione, risponde – nella relativa disposizione del CCNL 16/07/2024 – all’esigenza di individuare un suo preciso valore all’interno di una forbice, e richiede coniare indicatori che consentano pervenirvi, da sviluppare nell’ambito dei contenuti di tre “criteri di graduazione” riportati in CCNL.

Il CCNL 16/07/2024, all’art. 60, ha voluto tener conto della specialità del rapporto funzionale del segretario comunale all’interno dell’Ente e nel rapporto con gli organi di governo, e ha spinto verso una pesatura soggettivizzata, effettivamente connessa alle consegne reali che l’Ente affida al Segretario.

La nuova disciplina della retribuzione di posizione, pertanto, non può prescindere dal coniarsi un “sistema” idoneo a:

- poter calibrare, quanto più oggettivamente, le costanti da dover usare per pesare la “posizione” del Segretario in un determinato Ente: ciò si traduce in una disamina (cioè pesatura) in concreto, quasi personalizzata, delle condizioni in cui si traducono i “criteri di graduazione” previsti dal CCNL;
- poter modulare dinamicamente il “peso” della “posizione” al variare del contesto, largamente inteso, incidente sugli ambiti in cui sono stati declinati i “criteri di graduazione” previsti dal CCNL: ciò si traduce nella possibilità di intervenire sulla “pesatura”, all’occorrenza, aumentandola o diminuendola.

Per attuare la finalità contrattuale occorre che il sistema – al fine della traduzione in valore economico della retribuzione di posizione – sia in grado di declinare i “criteri di graduazione” in componenti leggibili e dar loro un significato utile a quantificarla.

Il criterio per delineare le fattispecie (Condizioni) applicato alla metodologia odierna è stato articolato per procedersi secondo livelli di aderenza diretta alla disposizione contrattuale con declinazioni concrete, e due livelli di parametri singolarmente calibrati per la valutazione.

Individuate le fattispecie, si assoggetta ciascuna a pesatura per graduazione, con attribuzione di un punto-grado tra «0» e «3» a seconda del relativo impatto – peso oggettivo e/o soggettivo (assente, lieve, medio, alto) in quell’Ente e/o con quel Segretario.

Il punteggio complessivo di tutte le gradazioni costituisce la pesatura tecnica della posizione che, infine, converge in n. 6 possibili fasce di attribuzione: a ciascuna fascia corrisponde un valore economico tra il MINIMO e il MASSIMO contrattuale.

La maturità metodologica del Sistema di pesatura si deve allineare al disposto contrattuale, tenendo conto della dinamicità delle funzioni del Segretario Comunale, del loro sviluppo e della loro articolazione, dell’affidamento di incarichi non necessariamente programmati a monte, connessi come sono all’evoluzione normativa, regolamentare, al contesto di servizio, alla casistica tipicizzata ed agli andamenti operativi.

Aspetti operativi

La declinazione dei “criteri di graduazione” stabiliti dal CCNL è stata tradotta in n. 23 Condizioni (si veda, al riguardo, la scheda pesatura allegata).

La singola pesatura della Condizione va graduata attraverso l’attribuzione di un valore numerico.

La disamina in concreto di ciascuna Condizione comporta riconoscerne la ricorrenza e, in caso positivo, una quotazione secondo le regole del sistema adottato. Le variazioni di attività/contesto che incidono sulle Condizioni comportano, di volta in volta, una ricognizione della pesatura finale.

La pesatura viene predisposta dal Sindaco.

Il processo di pesatura è confermato espressamente, o riedito ex novo, nel caso dell’avvicendamento nella titolarità della Segreteria. Il processo di pesatura è formale, e mantiene carattere dispositivo, ricognitivo e confermativo delle consegne affidate al Segretario titolare, come ricavate dall’assetto operativo e normativo di qualsiasi livello.

Come anticipato, la quotazione si opera, per ciascuna Condizione, con l’attribuzione di un valore numerico da 0 (zero) a 3 (tre), che esprime in relazione all’effettivo impatto-complessità (peso) di ciascuna sul Segretario in quell’Ente. Per provvedervi, l’attribuzione deve tener conto degli elementi reali e concreti della Condizione, ovvero delle circostanze di diritto, di contesto, d’insieme in cui essa deve condursi e attuarsi, e quindi proietta un valore che concentra l’aver considerato e misurato prioritariamente fattori-caratteristiche oggettivi e/o consolidati presso quell’Ente (consistenza propria, tempo richiesto, attenzioni particolari sulla qualità, esposizione, ricorrenza, quantità, disposizioni statutarie e regolamentari, risorse tutte intese a disposizione, altro) ma altresì e in relazione a talune (ove necessario), fattori-caratteristiche, sempre oggettivi, che si impiantano per la prima volta con quel Segretario presso quell’Ente.

La pesatura:

- è pari a 0 (zero) quando la Condizione sostanzialmente non ricorre;
- è pari a un valore tra 1 (uno) e 3 (tre) quando la Condizione – singolarmente intesa – ha un grado di impatto-complessità (peso) lieve, medio o alto.

La somma delle singole quotazioni delle Condizioni rappresenta il valore numerico di complessiva pesatura tecnica della “posizione”.

La traduzione in valore economico della Retribuzione di Posizione da attribuire è definita dalla tabella di ponderazione finale allegata, costruita in modo da valorizzare la singola incidenza marginale di ciascun fattore e prevede la collocazione della risultanza in n. 6 possibili fasce, individuate sulla scorta della logica di sistema, e cioè maggiormente addensando verso i valori economici più alti la quotazione della Retribuzione di Posizione al crescere, sopra una certa soglia mediana, del numero e del grado delle Condizioni.

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.