



Allegato C

**A) SISTEMA DI PESATURA
DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

del Segretario Generale

ai sensi dell'art. 38 del CCNL 23.02.2026 - Funzioni Locali 2022- 2024

**B) CRITERI DI ATTRIBUZIONE E MISURA
DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

del Segretario Generale

ai sensi dell'art. 39 del CCNL 23.02.2026 - Funzioni Locali 2022- 2024

A) SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

(art. 38 CCNL 2026)

Il sistema per la graduazione di una componente della struttura del trattamento economico dei segretari comunali, denominata Retribuzione di Posizione (d'ora in avanti detta anche **RP**) risponde - nella relativa disposizione del CCNL 23/02/2026 - all'esigenza di individuare un suo preciso valore all'interno di una forbice valoriale mediante l'applicazione di tre "criteri di graduazione" stabiliti nel CCNL.

Il valore della retribuzione di posizione, per le innovazioni introdotte sull'istituto, parte da un VALORE MINIMO per giungere ad un VALORE MASSIMO anch'essi stabiliti dal Contratto Nazionale.

Il VALORE MINIMO è sempre assicurato, mentre i valori INTERMEDI fino a quello MASSIMO sono attribuiti secondo parametri tesi a misurare le responsabilità attribuite, gli incarichi aggiuntivi ricoperti e le situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo.

Il CCNL 23.02.2026, all'art. 38, tiene conto della specialità del rapporto funzionale del segretario generale all'interno dell'Ente e nel rapporto con gli organi di governo e orienta verso una graduazione soggettivizzata connessa alle "consegne" reali che l'Ente affida al Segretario comunale o provinciale.

I criteri per la graduazione di tali fattori, pertanto, devono essere funzionali a calibrare, quanto più oggettivamente, la posizione del Segretario nell'Ente interessato, nel caso di specie la Provincia di Parma. Ciò si traduce in una verifica in concreto, della sussistenza delle condizioni previste dal CCNL.

La presente metodologia quota la Retribuzione di Posizione in base al disposto dell'art. 38 del CCNL 2026 e si avvale all'esperienza già ricavata dall'applicazione dei Contratti Integrativi Nazionali finora vigenti.

Individuate le fattispecie, si sottopone ciascun indicatore a verifica positiva o negativa con un giudizio SI/NO.

Il punteggio complessivo costituisce l'esito delle operazioni di pesatura tecnica della posizione che, infine, converge in n. 5 fasce di retribuzione di posizione: a ciascuna fascia corrisponde un valore economico dal MINIMO e fino al MASSIMO contrattuale.

Il presente sistema, previa informazione preventiva ed eventuale confronto con le OO.SS., viene approvata dal Presidente della Provincia.

La declinazione dei "criteri di graduazione" stabiliti dal CCNL può essere tradotta secondo questa metodologia in 12 CONDIZIONI RP, rimesse in apposita griglia check.

Come anzidetto, la disamina in concreto di ciascuna CONDIZIONE RP comporta riconoscerne la ricorrenza o meno ed, in caso positivo, una quotazione secondo le regole del sistema adottato. Le variazioni di attività/contesto che incidono sulle CONDIZIONI RP comportano, di volta in volta, una ricognizione della pesatura finale.

Il processo di pesatura è confermato espressamente, o riedito ex novo, nel caso dell'avvicendamento nella titolarità della Segreteria, come detto, al variare delle condizioni effettive.

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.

LA METODOLOGIA.

La somma delle singole quotazioni delle CONDIZIONI RP 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, costruita in modo da valorizzare l’incidenza marginale al variare dei fattori e prevede la collocazione della risultanza in n. 5 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 della CONDIZIONI RP.

Il valore effettivo della Retribuzione di Posizione, tenuto conto dell’impostazione del CCNL e della neutralità del sistema impostato, 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 5) che conseguono direttamente l’attribuzione dei valori economici contrattuali di MINIMO o di MASSIMO.

TABELLA DI PONDERAZIONE FINALE RP

Fasce di pesatura	Grado (qualità) Da 1 a 12 SI'	Quota Incremento sulla differenza aritmetica MIN-MAX	Retribuzione di Posizione (euro)
Fascia 1	Da 0 a 0 SI'	---	MINIMO DI BASE Q
Fascia 2	da 1 a 3 SI'	+ 15%	MINIMO + Q1
Fascia 3	da 4 a 5 SI'	+25%	MINIMO + Q2
Fascia 4	da 6 a 8	+45%	MINIMO + Q3
Fascia 5	oltre 8 fino a 12	---	MASSIMO

1. La pesatura può anche essere proposta dal Segretario al Capo dell’Amministrazione, il quale procede all’istruttoria e alla conferma/modifica motivata conclusiva entro 10 giorni.
2. La graduazione attribuita viene fatta oggetto di espresso provvedimento del Presidente della Provincia che determina la misura definitiva della retribuzione di posizione del Segretario provinciale titolare della sede.

**GRIGLIA DI PESATURA
DELLE CONDIZIONI RP
(griglia check)**

CRITERI DI GRADUAZIONE ART. 38 CCNL 23.02.2026

CRITERI DI GRADUAZIONE	SI/NO
------------------------	-------

A	1	Sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti/responsabili e di coordinamento delle loro attività.	
	2	Responsabilità della proposta di PIAO (anche con riferimento solamente a specifiche sezioni dello stesso o anche del solo Piano della performance laddove non ricondotto al PIAO negli Enti con più di 50 dip.)	
	3	Responsabilità della proposta di atti e regolamenti di organizzazione, gestione e controllo nonché di funzionamento degli organi (indicare quali)	
	4	Esercizio del potere di avocazione degli atti dei dirigenti in caso di inadempimento (titolare del potere sostitutivo in caso di inerzia ex art. 2, c. 9-bis e ss., L. 241/1990)	
B	5	Incarico di RPCT	
	6	Incarico di presidente/componente della delegazione trattante pubblica	
	7	Incarico di presidente/componente commissioni di concorso e selezione	
	8	Incarico di presidente/componente nucleo di valutazione o organismo analogo	
	9	Incarico di presidente/componente UPD	
	10	Incarico di responsabilità di struttura organizzativa	
	11	Altri incarichi (indicare quali)	
C	12	Situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo, anche connesse all'ubicazione della sede, a carenze di organico o a difficoltà socioeconomiche (indicare quali)	

TABELLA DI RACCORDO	
0 SI	RP base
da 1 a 3 SI	€
da 4 a 5 SI	€
da 6 a 8 SI	€
da 9 a 12 SI	RP max

Il Segretario Generale proponente

.....

Il Presidente della Provincia per conferma

.....

Eventuali osservazioni

Il Presidente della Provincia per eventuali rettifiche

.....

RISULTANZE PESATURA – DEFINIZIONE VALORE ECONOMICO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
DETERMINAZIONE DELLA PESATURA

TOTALE TECNICO (generale)			Ente in classe A
Sintesi istruttoria		Totale parziale valore grado pesatura	VALORE ECONOMICO
	ricorrenza		RP
Pesature grado "1"	Da 0 a 0 – retribuiz base	Q Base minima	€ 38.593,00 (comunque pari all'importo minimo previsto dal CCNL vigente)
Pesature grado "2"	Da 1 a 3	Q+15%	
Pesature grado "3"	Da 4 a 5	Q+25%	
Pesature grado "4"	Da 6 a 8	Q+45%	
Pesature grado "5"	Oltre 8 fino a 12	Base massima Qmax	56.668,99 (comunque pari all'importo massimo previsto dal CCNL vigente)

DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE- APPLICAZIONE ART 38 comma 3 e comma 4

La RP, nella previsione dell'art. 38 del CCNL 2026, comma 2, è fissata in un valore economico cui si perviene dopo la pesatura (**Qmax**). Il CCNL 2026, all'art. 38, commi 3 e 4, prevede che per due macro-fattispecie, in determinati casi e a determinate condizioni, possa *rideterminarsi*, aumentandola e innalzando fino a raggiungere il VALORE MASSIMO della forbice base del comma 1 fino al 15% (**Qmax +15%**) - soglia NON SUPERABILE.

Casi e condizioni di base:

Fattispecie	Destinatari	Condizioni generali	Condizioni speciali	Incremento RP commi 1 e 2
A (art. 38, c. 3)	Segretari dei Comuni capoluogo Segretari delle Amministrazioni provinciali Segretari delle Città metropolitane	- Capacità di bilancio - Rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 secondo cui l'ammontare <i>complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016</i>	esercizio delle funzioni in presenza di strutture complesse	Qmax + Incr da 0 a + 15%
B (art. 38, c. 4)	Segretari dei Comuni aderenti a una UNIONE	- Capacità di bilancio - Rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 secondo cui l'ammontare <i>complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016</i>	- devono essere attribuite le funzioni di Segretario dell'Unione - la somma delle popolazioni dei comuni aderenti all'Unione deve corrispondere ad una fascia demografica superiore a quella del Comune di titolarità - si applica per la sola durata del periodo dell'incarico	Qmax + 15%

SISTEMA E MISURA DI ATTRIBUZIONE DELLA RIDETERMINAZIONE - ART 38 comma 3 Fattispecie A - PONDERAZIONE

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	
Complessità della struttura da coordinare e sovrintendere (*)	Incremento della soglia massima della RP attribuibile presso il proprio Ente di titolarità (max 15%)
<i>L'organizzazione prevede meno di tre funzioni dirigenziali</i>	5%
<i>L'organizzazione prevede da tre a sei funzioni dirigenziali</i>	8%
<i>L'organizzazione prevede da sette a dieci funzioni dirigenziali</i>	10%
<i>L'organizzazione prevede da undici a tredici funzioni dirigenziali</i>	12%
<i>L'organizzazione prevede oltre tredici funzioni dirigenziali</i>	15 %

(*) Oltre alla rilevanza delle dimensioni dell'Ente, data dal numero delle funzioni dirigenziali previste, devono riscontrarsi, mediante i dati del controllo di gestione, appositi indicatori di attività e prestazionali che, anche in comparazione con realtà similari, ne evidenzino l'effettiva complessità organizzativa e gestionale.

**CALCOLO E ATTRIBUZIONE
DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

ESITAZIONE – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE				
Valore assoluto pesatura tecnica	punti grado _____			€.....
Riferimento fascia definitivo	Fascia _____			
VALORE MASSIMO rideterminato ex art. 38	Comma 3 Sì, + da 0 a + 15%	NO = 0		€.....
	Comma 4 Sì, +_15%	NO = 0		
Riferimento finale attribuzione	VALORE MINIMO €. _____	VALORE MASSIMO €. _____		
Differenza aritmetica VMax- VMin	€. _____			
Applicazione tabella di ponderazione <i>(segnare la fattispecie che ricorre)</i>	VALORE MINIMO ()	VALORE MINIMO + QUOTA INC. ()	VALORE MASSIMO ()	
Valore della RP <i>(valore annuo, lordo, per tredici mensilità)</i>				€.

Il Segretario Generale proponente

.....

Il Presidente Provincia per conferma

.....

Eventuali osservazioni:

Il Presidente Provincia per eventuali rettifiche

.....

B) CRITERI DI ATTRIBUZIONE E MISURA DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

(art. 39 CCNL 2026)

DESCRIZIONE E CONDIZIONI MINIME

Il sistema della Retribuzione di Risultato, componente della struttura di retribuzione dei segretari comunali, si concreta nell'attribuzione di un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato alla valutazione della performance, la quale dovrà tenere conto anche delle funzioni aggiuntive conferite.

La Retribuzione di Risultato del Segretario, ai sensi dell'art. 39 del CCNL 2026, è erogata - **nel rispetto della capacità di spesa e dell'art. 23, comma 2, del D.Lgv. 75/2017** (condizioni minime) - secondo la metodologia, ancorché coerente al disposto contrattuale, fissata nell'ambito della regolamentazione locale recante il sistema di valutazione della performance che, tra l'altro, prevede assegnazione preventiva degli obiettivi e valutazione complessiva della performance del segretario.

La misura della Retribuzione di Risultato (RR) erogabile al Segretario è fissata nella percentuale limite del 10% (RRL) del monte salari percepito nell'annualità oggetto di valutazione.

RIDETERMINAZIONE DELLA PERCENTUALE RELATIVA ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

L'Ente, ricorrendone le condizioni giuscontabili minime e le fattispecie sotto tabellate, può rideterminare, ai sensi dell'art. 39 del CCNL 2026, **COMMA 2BIS**, un aumento della percentuale fino al 15%, limitatamente al periodo di svolgimento delle relative funzioni.

Destinatari	SUSSISTENZA	Incremento % SI
segretari di enti con dirigenza, diversi da quelli di cui all'art. 38, comma 3	NO () – SI ()	RRL +5%
segretari di enti privi di dirigenza a cui sia stato attribuito un incarico per la copertura di posizione apicale dell'ente temporaneamente priva di titolare, formalmente affidato in conformità all'ordinamento di ciascun ente	NO () – SI ()	
segretari a cui siano attribuite le funzioni di segretario di una Unione di comuni	NO () – SI ()	

La soglia massima di cui all'art. 39 comma 2 del CCNL 2026 (10%) è elevata al 20%, fermi restando i limiti della propria capacità di spesa ed il rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, nei casi di seguito indicati limitatamente al periodo di svolgimento delle relative funzioni:

Destinatari	SUSSISTENZA	Incremento % SI
segretari di enti con dirigenza di cui all'art. 38, comma 3 e 3-bis	NO () – SI ()	RRL + 10%
enti interessati da situazioni di calamità naturale o commissariati per infiltrazioni della criminalità organizzata	NO () – SI ()	

MISURA PERCENTUALE RETRIBUTIVA DI RISULTATO RICONOSCIUTA :.....%.

COMPENSI DIVERSI, A TITOLO DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO

In aggiunta alla Retribuzione di Risultato di cui all’art. 39 del CCNL 2026, al segretario verrà corrisposto un distinto compenso “a titolo di retribuzione di risultato”, nei casi e alle condizioni sotto tabellate.

Destinatari	Condizione presupposta	Specifiche & Condizioni attuative
segretari di enti con dirigenza	Occorre che sia stato conferito formale incarico - al Segretario - di copertura (ad interim) di posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare	Per ciascun incarico conferito • importo unico, equivalente ad una percentuale tra il 15 e il 30% della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l’incarico. <i>[NB. La percentuale è pari a quella, ove già stabilita presso l’ente dalla contrattazione integrativa, della dirigenza ex artt. 29, comma 1, lett. i) CCNL 2026, e art. 40, comma 1 del CCNL 16/07/2024, a cui si fa pieno rinvio. Detta percentuale si modificherà automaticamente in caso di variazione nel relativo contratto integrativo di riferimento].</i> • l’importo è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato di cui all’art. 24 del CCNL 23.02.2026 (fondo dirigenza, ndr) • l’importo, nella sua misura effettiva, è determinato sulla scorta della valutazione (performance) relativa alla posizione ricoperta ad interim

Il Segretario Generale proponente

.....

Il Presidente Provincia per conferma

.....

Eventuali osservazioni:

.....

Il Presidente Provincia per eventuali rettifiche

.....