CITTA' DI DRONERO

Provincia di Cuneo

Medaglia d'Oro al Merito Civile

DECRETO N. 16 in data 23/12/2024

Oggetto: **Sistema di graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Comunale, e conseguente determinazione della retribuzione di posizione spettante in applicazione dell'art.60 del C.C.N.L. Area Funzioni Locali 16/07/2024 – altri istituti contrattuali economici – attuazione.**

IL SINDACO

RICHIAMATO l'art.15, comma 1, del D.P.R. 4 dicembre 1997, n. 465 "Regolamento recante disposizioni in materia di ordinamento dei segretari comunali e provinciali, a norma dell'articolo 17, comma 78, della legge 15 maggio 1997, n. 127" in virtù del quale "Spettano al sindaco e al presidente della provincia le attribuzioni in ordine al rapporto funzionale del segretario con l'ente locale presso il quale il segretario presta servizio e in ordine agli istituti contrattuali connessi con tale rapporto";

DATO ATTO che presta servizio in questa Sede, dapprima in convenzione con il Comune di Roccabruna dall'1/02/2021 e poi in convenzione anche con il Comune di Moretta dal 17/05/2021, in qualità di titolare, il Segretario Comunale dott.ssa Mariagrazia Manfredi, nominata con decreto del Sindaco di Dronero n. 85 del 06/05/2021 e poi confermata con Decreto Sindacale n. 3/2022 del 31/01/2022 a seguito delle elezioni amministrative del 3/4 ottobre 2021;

DATO ATTO:

• che attualmente è in applicazione la maggiorazione della retribuzione di posizione, secondo le previgenti norme contrattuali, e stante il periodo transitorio previsto dal CCNL 16.7.2024;

• che il Segretario Comunale è incaricato in due dei tre Comuni delle funzioni di Responsabile anticorruzione e trasparenza ed in tutti e tre i comuni di quelle di Presidente dell'ufficio procedimenti disciplinari, di funzioni sostitutive nei confronti di responsabili di servizio, di funzioni di responsabile di servizio di aree o settori, di presidente della delegazione trattante di parte pubblica, di responsabile della transizione digitale nel solo comuni di Dronero, di presidente nucleo di valutazione, il tutto mediante specifici decreti tempo per tempo emanati;

ATTESO che in data 16/07/2024 è stato sottoscritto il CCNL dell'Area delle Funzioni Locali, che ricomprende la sezione Segretari comunali e provinciali;

FATTO RILEVARE che l'art. 60 del citato CCNL detta una nuova disciplina della retribuzione di posizione; in particolare la retribuzione di posizione è erogata, in base alle classi demografiche degli enti, entro i seguenti valori minimi e massimi complessivi annui lordi per tredici mensilità:

Fascia A				
1) enti metropolitani[1]	da	43.054,00	a	64.486,96
2) enti oltre 250.000 abitanti, in comuni capoluogo di provincia, in amministrazioni provinciali	da	35.590,00	a	53.665,99
3) enti fino a 250.000 abitanti	da	23.518,00	a	35.912,97
Fascia B				
1) enti superiori a 10.000 abitanti e fino a 65.000 abitanti	da	16.806,00	a	26.102,22
2) enti tra 3.000 e 10.000 abitanti	da	8.646,00	a	14.068,80
Fascia C				
1) enti fino a 3.000 abitanti	da	8.140,00	a	10.928,87

[1] Nella dizione "enti metropolitani" sono comprese le seguenti tipologie: Città Metropolitane e Comuni coincidenti con sedi di città metropolitane

EVIDENZIATO che, entro i valori di cui al comma 1, gli enti determinano, previo confronto ai sensi dell'art. 34, comma 1 lett. a)[1], la retribuzione di posizione sulla base dei seguenti criteri di graduazione:

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;

[1]Solo negli enti con dirigenza; negli enti privi di dirigenza eliminare "previo confronto ai sensi dell'art. 34, comma 1 lett. a)"

VISTO il comma 3 dell'art.60 che prevede inoltre "*Nei comuni capoluogo, nelle province e nelle città metropolitane la soglia massima della retribuzione di posizione di cui al comma 1 può essere autonomamente rideterminata, per tener conto dell'esercizio delle funzioni in presenza di strutture complesse, in misura non superiore al 15%, ove sussista la relativa capacità di bilancio e nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017*"[2];

ATTESO che ai sensi del comma 5 dell'art. 60 "*Gli enti assicurano, altresì, che nel complessivo rispetto dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017 la retribuzione di posizione non sia inferiore a quella stabilita nell'Ente per l'incarico dirigenziale più elevato in essere*";

ATTESO che ai sensi del comma 7 dell'art.60 "*Gli enti adeguano i propri ordinamenti alla presente disciplina entro il primo giorno del sesto mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL; nelle more, continuano a trovare applicazioni le disposizioni contenute agli artt. 41, commi 4 e 5 del CCNL 16.01.2001 biennio economico 1998-1999, l'art. 107, comma 4, del CCNL 17.12.2020. nonché gli artt. 1 e 2 del CCNI del 22.12.2003, i contenuti dell'Allegato A) e l'art. 1 del CCNI 13.01.2009*";

RICHIAMATO il Sistema di misurazione e valutazione della performance applicato al Segretario presso ciascuno dei tre enti;

ATTESO che:

- Con delibera della giunta comunale n. 311 del 12/12/2024 l'organo esecutivo del comune di Dronero ha licenziato la bozza dei criteri di graduazione, elaborata sulla base già delle indicazioni generali fornite dall'Unione nazionale segretari comunali e provinciali; tali indicazioni erano e sono disponibili al link https://www.unscp.it/;
- con nota del 22.9.2024, l'Unione nazionale segretari comunali e provinciali ha reso disponibile ulteriore "documento di supporto per l'applicazione dell'articolo 60 del CCNL 16-7-2024", agli atti;
- Essendo il comune di Dronero ente in cui non è presente la dirigenza per cui la predeterminazione dei suddetti criteri non è stata oggetto di alcuna forma di relazione sindacale;

VISTO l'Allegato recante il Sistema di graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Comunale, che del presente atto forma parte integrante e sostanziale;

RILEVATO che, in applicazione dei suddetti criteri, tenuto conto delle funzioni effettivamente svolte dal segretario comunale e della complessità organizzativa degli enti convenzionati, ricorrono le condizioni richieste per la determinazione della retribuzione di posizione del Segretario Comunale, in misura pari a € 26.102,22 quale somma complessiva dell'esito delle rispettive pesature per i tre enti, con riparto secondo criteri di convenzione;

[2] Solo per gli enti citati dalla norma riportata

CONSIDERATO che gli oneri derivanti dal presente atto sono a carico del Bilancio dei tre enti;

DATO ATTO che le risorse finanziarie dell'Ente consentono l'adeguamento della retribuzione di posizione al Segretario Comunale nella misura indicata, e ciò nel rispetto dei limiti finanziari previsti dall'articolo 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017;

DATO ATTO che tale assetto attuativo del nuovo CCNL, per come conteggiato e prospettato, assicura il sostanziale contenimento della spesa entro quanto già in essere finora stabilito/previsto, fatti salvi i miglioramenti contrattuali (fuori dal limite del trattamento accessorio);

DATO ATTO che verranno acquisiti i decreti dei sindaci dei comuni di Moretta e di Roccabruna di recepimento dello schema del presente atto, per quanto di competenza e a fini di raccordo contabile, stante la specifica competenza del Sindaco del Comune capoconvenzione per quanto concerne gli istituti contrattuali;

Acquisito il prescritto parere di regolarità contabile ai sensi dell'articolo 49 del TUEL;

DECRETA

1. di approvare il Sistema di graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Comunale, Allegato A, che del presente atto forma parte integrate e sostanziale;

2. di stabilire, come da scheda Allegata, in applicazione dei predetti criteri, in euro 26.102,22 annui la retribuzione di posizione (art.60 comma 2 CCNL) complessiva tra i due enti convenzionati, fatti salvi futuri miglioramenti contrattuali, posticipando la decorrenza al 1.1.2025 per esigenze di contenimento della spesa e per più agevole configurazione degli adempimenti annui correlati al trattamento economico (conto annuale, statistiche varie, calcolo pensione, ecc.), e dando atto che fino al 31.12.2024 si applica il trattamento economico in essere, integrato con i miglioramenti contrattuali immediatamente operativi dal 16.7.2024 (rispettando così il limite temporale massimo per l'adeguamento, stabilito dal CCNL medesimo al termine del sesto mese decorrente dal primo giorno del mese di sottoscrizione del contratto);

3. di dare atto che il trattamento economico annuo lordo del Segretario Comunale è rideterminato come da allegati, ivi compresa la retribuzione di risultato nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni di cui all'articolo 61 CCNL 16.7.2024;

4. di dare atto che, così rideterminata la retribuzione di posizione del Segretario Comunale, cessa, con la medesima decorrenza di cui sopra, di essere corrisposta la maggiorazione della retribuzione di posizione già attribuita, in applicazione dell'art. 41 comma 4 del CCNL 16/5/2001;

5. di dare atto che il trattamento in questione è riferito al completo sviluppo temporale dell'attuale convenzione di segreteria;

6. di demandare agli uffici personale dei tre enti, tutti i successivi adempimenti per l'esecuzione del presente Decreto;

7. la spesa derivante dal presente atto troverà copertura negli stanziamenti iscritti al capitolo di spesa del PEG n. 20.1 – 101.01.01 - dando atto che i comuni convenzionati di Moretta e di Roccabruna provvederanno al rimborso degli emolumenti anticipati dal Comune di Dronero.

IL SINDACO

Mauro Astesano



Documenti allegati o agli atti
1. Sistema graduazione retribuzione di posizione: parti descrittive ed esplicative
2. Scheda graduazione retribuzione di posizione

Per ricevuta:

CRITERI DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO

AI SENSI DEL COMMA 2 DELL'ART. 60 DEL CCNL 16.7.2024

Premessa

Il nuovo CCNL prevede, in tema di retribuzione di posizione, un sistema che rappresenta una **evoluzione** del precedente sistema di maggiorazione della posizione, finalizzata da un lato ad adeguare tale voce retributiva alle crescenti responsabilità affidate ai segretari comunali e dall'altro a renderne più omogenea la disciplina con quella esistente per la dirigenza. Il fatto che si tratti della evoluzione di un precedente sistema e le finalità che persegue costituisce un criterio interpretativo generale per la corretta definizione della disciplina attuativa.

Principi generali.

1. *Salvaguardia delle posizioni economiche in godimento*

Il **primo principio** applicativo discende direttamente dalla premessa e si esplicita nella **salvaguardia delle posizioni economiche già in essere**. È evidente, infatti, che la nuova disciplina, che è evolutiva della precedente, non può tradursi in un peggioramento della effettiva determinazione del trattamento economico rispetto a quello risultante dalla applicazione del precedente; pertanto, la definizione ed applicazione dei criteri di cui all'art. 60, comma 2 del CCNL non può comportare una diminuzione del valore retributivo della retribuzione di posizione rispetto a quella in godimento. In altri termini, la predetta applicazione deve garantire un valore risultante ***quanto meno*** **non inferiore** a quello di partenza.

2. *Autonoma valenza dei tre macro criteri di graduazione*

Il **secondo principio** applicativo è che, in continuità con il precedente sistema delle maggiorazioni, e coerentememente con la evidente diversità della loro natura, **ciascuno dei tre macro criteri indicati alle lettere a), b) e c) del comma 2 dell'art. 60 del CCNL** deve essere oggetto di una autonoma graduazione, a sua volta singolarmente in grado di poter determinare, in relazione alla sua concreta pesatura, il riconoscimento del valore massimo della *forchetta* della retribuzione di posizione. L'aver enucleato tre macro criteri, dunque, assolve al solo fine di identificare le tre fondamentali tipologie di condizioni che legittimano la graduazione della retribuzione di posizione, ovvero:

- la valorizzazione economica del più ampio ruolo di direzione complessiva contemplato dal CCNL del 2020, ricondotte alla lett. a;
- la valorizzazione economica per l'attribuzione di funzioni aggiuntive rispetto alle quelle strettamente proprie ed obbligatorie;
- la valorizzazione economica per la sussistenza di condizioni disagiate della sede.

3. *Apicalità, all'interno dei valori consentiti, della retribuzione di posizione*

Il **terzo principio** è che, finché si resta all'interno dei limiti consentiti dalle singole forchette per ciascuna classe di ente, la concreta applicazione dei criteri di graduazione deve essere tale da condurre *fisiologicamente* a determinare il valore di retribuzione di posizione in modo che esso risulti il più elevato nell'ente. Tale considerazione discende, in termini di logica deduzione e conseguenza, dal fatto che la successiva clausola del cd. galleggiamento opera anche in totale assenza di qualunque condizione legittimante la graduazione - e cioè in assenza sia delle funzioni di sovrintendenza che di funzioni aggiuntive o di situazioni di disagio della sede – ed opera anche per valori superiori a quelli indicati dalle forchette. In altre parole, ai sensi del comma 5, in ogni caso, anche in assenza di condizioni di graduazione ed anche in deroga ai valori delle forchette, gli enti devono assicurare che la retribuzione di posizione *non sia inferiore* a quella stabilita nell'Ente per l'incarico dirigenziale più elevato in essere o, in assenza di dirigenti, a quella più elevata, stabilita nell'Ente, per il personale con incarico di elevata qualificazione.

Criteri di graduazione e sistema di pesatura

Criterio generale CCNL	Presupposti	Sistema di pesatura
a) **complessità** e **responsabilità** delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020 **in relazione al contesto organizzativo**;	L'applicazione dell'art. 101 del CCNL 17.12.2020, ovvero l'assenza nell'ente di un direttore generale nominato ai sensi dell'art. 108 del T.U.O.E.L., laddove pertanto l'assunzione delle funzioni di segretario comporta compiti di sovraintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e di coordinamento delle loro attività, **tra i quali** la sovraintendenza alla	È ancorato ai distinti fattori di complessità e responsabilità, entrambi in relazione al contesto organizzativo. **a) Criterio di complessità sul contesto organizzativo** Esprime la complessità delle funzioni nel contesto dell'ente. Poiché i fattori di complessità tipici sono già

	gestione complessiva dell'ente, la responsabilità della proposta del piano esecutivo di gestione nonché, nel suo ambito, del piano dettagliato degli obiettivi e del piano della performance, 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.	vagliati in sede di pesatura degli incarichi dirigenziali, ovvero apicali, dell'ente, tale criterio può essere ricavato automaticamente dalle risultanze delle predette pesature. Pertanto, esso corrisponde al punteggio medio attribuito dal sistema di pesatura per le funzioni dirigenziali o, in assenza di dirigenti, per gli incarichi di elevata qualificazioni, presenti nell'ente, nei cui confronti sono esercitate le funzioni. **b) Criterio di responsabilità su contesto organizzativo** Esprime il livello di attribuzione di responsabilità conferito dal capo dell'amministrazione nell'esercizio delle funzioni nel contesto dell'ente ed incide sul valore risultante dalla lett. a), ponderandolo come segue: 1) Responsabilità di base = moltiplicatore da 0,5 a 1 del punteggio di cui alla lett. a) 2) Responsabilità significative = moltiplicatore da 1,10 a 1,20 del punteggio di cui alla lett. a) 3) Responsabilità elevate = moltiplicatore da 1,21 a 1,30 del punteggio di cui alla lett. a) Il punteggio, da 1 a 100 punti, del presente criterio è quindi pari al punteggio medio di pesatura delle posizioni apicali dell'ente come ponderato dal criterio di responsabilità. Valori superiori a 100 equivalgono a 100. *N.B.: Qualora i sistemi di pesatura delle posizioni apicali non siano articolati in punteggi fino a 100, il corrispondente punteggio viene riponderato sulla scala da 1 a 100* Es. 1 Ente con dirigenti: valore medio pesatura 75 punti Responsabilità assegnate: di base Ponderazione possibile da 0,5 a 1 Ponderazione effettiva 0,7

		75 X 0,7 = 52,5 Punti assegnati sulla lettera a) del comma 2 dell'art. 60: 52,5 Es. 2 Ente con E.Q: valore medio pesatura punti 65 Responsabilità assegnate: elevate Ponderazione possibile da 1,21 a 1,30 Ponderazione effettiva 1,30 65 X 1,30 = 84,5 Punti assegnati sulla lettera a) del comma 2 dell'art. 60: 84,5 Il valore è attribuito dal capo dell'amministrazione *(con coinvolgimento del NdV/OIV)*
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;	Fattispecie tipiche (elencazione esemplificativa e non esaustiva). - RPCT - Segretario di unione di comuni - Stabile esercizio di funzioni gestionali di aree o servizi (non rilevano i casi di interim) - Datore di lavoro ai sensi del decreto legislativo 81 del 9 aprile 2008 - Pareri di legittimità o conformità previsti dall'ordinamento interno dell'ente su deliberazioni e/o determinazioni e/o altri atti - Funzioni o responsabilità in ambito PNRR - Presidente o componente NdV - Presidente o componente commissioni di concorso (qualora non si applichino nell'ente compensi specifici) - Presidente o componente delegazione trattante CCI dirigenti e/o dipendenti - Presidente o componente ufficio procedimenti disciplinari	I criteri distinguono le fattispecie in funzioni/incarichi di tre differenti e crescenti livelli di responsabilità e determinare il raggiungimento della soglia massima di punteggio in relazione sia alla numerosità che alla rilevanza dei predetti. **Funzioni/incarichi con livello di responsabilità base:** - Componente NdV - Componente Commissioni di concorso - Componente delegazione CCI - Componente ufficio procedimenti disciplinari - Funzioni vicarie di dirigenti e/o elevate qualificazioni per ferie o assenze brevi **Funzioni/incarichi con livello di responsabilità significativa:** - Presidente NdV - Presidente commissioni di concorso - Presidente delegazione trattante CCI dirigenti e/o dipendenti

	- Responsabile dell'esercizio del potere sostitutivo - Titolare del potere di avocazione - Responsabile transizione digitale - Funzioni vicarie di dirigenti e/o elevate qualificazioni per ferie o assenze brevi	- Presidente ufficio procedimenti disciplinari - Responsabile dell'esercizio del potere sostitutivo - Titolare del potere di avocazione - Funzioni in ambito PNRR - Responsabile transizione digitale **Funzioni/incarichi con livello di responsabilità elevata:** - RPCT - Segretario di unione di comuni - Stabile esercizio di funzioni gestionali di aree o servizi (non rilevano i casi di interim) - Datore di lavoro ai sensi del decreto legislativo 81 del 9 aprile 2008 - Pareri di legittimità o conformità previsti dall'ordinamento interno dell'ente su deliberazioni e/o determinazioni e/o altri atti - Responsabilità complessiva in ambito PNRR I criteri, tenendo adeguatamente conto del concreto assetto organizzativo dell'ente, stabiliscono: - Un punteggio non inferiore a 5 e non superiore a 10 per ciascuna funzione o incarico con livello di **responsabilità base** - Un punteggio non inferiore a 11 e non superiore a 30 per ciascuna funzione o incarico con livello di **responsabilità significativa** - Un punteggio non inferiore a 31 e non superiore a 60 per ciascuna funzione o incarico con livello di **responsabilità elevata** - L'incarico di segretario di unione di comuni giustifica in ogni caso l'attribuzione del valore massimo della retribuzione di posizione, ivi inclusa, al ricorrere dei relativi presupposti, la facoltà di aumento di cui al comma 4 dell'art. 60.

		Il punteggio, da 1 a 100 punti, del presente criterio è quindi pari alla somma dei punteggi attribuiti per ciascuna funzione aggiuntiva effettivamente conferita. Valori superiori a 100 equivalgono a 100.
c) situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo, anche connesse all'ubicazione della sede, a carenze di organico o a difficoltà socio-economiche.	Il presupposto è il disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo. L'ubicazione, le carenze di organico o le difficoltà socio-economiche costituiscono una mera elencazione, esemplificativa e non esaustiva, dei fattori di causa di tale disagio. Altri fattori possono essere, a titolo esemplificativo: - Sede convenzionata con 5 o (in deroga) più di 5 enti - Pubblicazione andata deserta per n. 2 volte - Assenza di responsabili con assegnazione di funzioni gestionali ai componenti della Giunta - Comuni con un numero complessivo di dipendenti inferiore a 3 - Comuni con posizioni vacanti previste nella dotazione organica in misura significativa (comunque superiore al 30%) - Scioglimento del consiglio comunale per infiltrazioni mafiose o gravi irregolarità almeno una volta negli ultimi 5 anni ovvero due volte negli ultimi 15 - Comuni montani o insulari o con situazioni di difficile accesso - Vacanza della sede per più di 2 anni - Comuni interessati da calamità naturali	I criteri graduano l'effettiva rilevanza ed il livello di impatto dei fattori di disagio nel concreto contesto dell'ente, stabilendo: - Un punteggio non superiore a 50 per fattori di disagio con **impatto medio** nel contesto dell'ente - Un punteggio non inferiore a 50 e fino a 100 per fattori di disagio con **impatto elevato** nel contesto dell'ente - Un punteggio pari a 100 per fattori di disagio con **impatto massimo** nel contesto dell'ente In ogni caso la vacanza della sede per un numero di anni superiore a 4 giustifica l'attribuzione del valore massimo della retribuzione di posizione, in quanto evidentemente indicativa della sussistenza di gravi fattori di disagio.

Sintesi finale

Graduazione pesatura:

- Scala di pesatura parziale da 1 a 100 per ciascun lettera, in ragione del fatto che ciascuna lettera può comportare l'attribuzione del valore massimo di retribuzione di posizione. *N.B.: All'interno delle scale, i singoli valori concreti costituiscono proposte suscettibile di modificazione.*
- Scala di pesatura di pesatura complessiva, egualmente da 1 a 100
- Ai fini della pesatura finale, si sommano aritmeticamente i punteggi effettivi di ciascuno dei criteri di cui alle distinte lettere a), b) e c) dell'art. 60
- Qualora la somma sia superiore a 100 il valore finale è equiparato a 100

Valori finali e corrispondenze di trattamento

Pesatura complessiva	**Retribuzione corrispondente**
Punteggio da 1 a 50	Retribuzione base
Da 51 a 100 (Valori superiori a 100 sono equiparati a 100)	Retribuzione base aumentata fino a quella massima, in diretta proporzione sul solo intervallo dei rimanenti 50 punti, commutati in percentuale sul differenziale di trattamento fra minimo e massimo
	Esempio 1 Punteggio lettera a) 30 Punteggio lettera b) 15 Punteggio lettera c) 0 Punteggio finale 45 45 < 50 Confermata la retribuzione base Esempio 2 Punteggio lettera a) 40

	Punteggio lettera b) 40 Punteggio lettera c) 0 Punteggio finale 80 80 – 50 = 30 30/50 = 0,6 Percentuale del differenziale fra retribuzione di posizione minima e massima da attribuirsi: 60% Esempio 3 Punteggio lettera a) 57 Punteggio lettera b) 40 Punteggio lettera c) 0 Punteggio finale 97 97 – 50 = 47 47/50 = 0,94 Percentuale del differenziale fra retribuzione di posizione minima e massima da attribuirsi: 94%

		ESEMPIO		
CRITERI GRADUAZIONE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE: vedasi parte descrittiva				
% convenzione		50	34	16
		COMUNE DI DRONERO	COMUNE DI MORETTA	COMUNE DI ROCCABRUNA
fattore A (complessità e responsabilità				
art.101 CCNL 17.12.2020)				
SUB a Criterio di complessità contesto organizzativo		95,1	72	83
punteggio medio funzioni dirigenziali o assimilate-posizioni				
livello di attribuzione di responsabilità		elevato	significativa	significativa
N.B.: valori concretamente attribuiti in relazione alla rilevanza attività concretamente svolta in base al pregresso e per come in essere, tipo di struttura al servizio delle relative funzioni, grado di responsabilità esercitata				
SUB b: ponderazione relativo coefficiente		1,3	1,2	1,2
vedasi esplicazione narrativa				
esito		123,63	86,4	99,6
(valori > 100 sono ricondotti a 100)		100	86,4	99,6
fattore B (funzioni aggiuntive rispetto a previste				
da legge, e incarico RPCT)				
descrizione	valore			
resp base	min 5 max 10			
componente NdV		0	0	0
componente comm concorso		0	0	0
comp delegaz CCI		0	0	0
componente UPD		0	0	0
funzioni vi· ferie assenze brevi		5	5	5
resp significativa	min 11 max 30			
presidente NdV		30	0	0
presidente comm concorso		11	11	11
presid deleg trattante CCI		30	30	30
presidente UPD		30	30	30
resp eserc potere sostitut		0	0	0
titolare potere avocaz		0	0	0
funzioni ambito PNRR		0	0	0
respons transiz digit		20	20	20
resp elevata	min 31 max 60			
RPCT		0	31	31
segretario Unione		31	0	0
stabile esercizio funz gestion aree servizi		45	45	31
datore lavoro		0	0	0
pareri legitt conformità		0	0	
respons compless PNRR		0	0	
sub totale		202	172	158
(valori > 100 sono ricondotti a 100)		100	100	100
N.B.: valori concretamente attribuiti in relazione alla rilevanza attività concretamente svolta in base al pregresso e per come in essere, tipo di struttura al servizio delle relative funzioni, entità funzioni gestionali				
fattore C (oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico, organizzativo, socio economico, ecc.)		0	0	
valore: fino a 50 (medio), da 50 a 100 (impatto elevato), 100 (massimo)				
difficoltà socio economiche				
sede convenzionata con > 5 enti				
pubblicaz andata deserta per 2 volte				
assenza respons con assegnaz funz gest				
componenti Giunta				
comuni con dipendenti < 3				
comuni con posiz vacanti in dotazione in misura				
significativa > 30%				
scioglimento Consiglio per infiltrazioni mafiose o				
gravi irregolarità almeno una volta negli ultimi 5 anni ovvero				
due volte negli ultimi 15				
comuni montani o con situazioni di difficile accesso				
vacanza sede > 2 anni				
comuni interessati da calamità naturali				
sede disagiata in ragione della collocazione geografica		100	64,26	100
(distanza di più di 50Km. da stazione ferroviaria raggiunta dall'Alta Velocità)				
sub totale		100	64,26	100
(valori > 100 sono ricondotti a 100)				
totale punteggio		300	250,66	299,6
(valori > 100 sono ricondotti a 100)		100	100	100
differenziale rispetto a 50 punti residuali		50	50	
proporzione		1	1	
% differenziale fra retrib pos minima e max		100	100	

sede disagiata in ragione della collocazione geografica