

COMUNE DI RIVARA
Regione Piemonte
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

**Verbale di deliberazione della
Giunta Comunale**

OGGETTO: Metodologia per la graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Comunale in applicazione dell'art. 60 Del C.C.N.L. Area Funzioni Locali 16/07/2024.

L'anno **duemilaventicinque**, addì **dieci**, del mese di **dicembre**, alle ore **dieci** e minuti **trenta**, nella sala delle adunanze.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge e ai sensi del "Regolamento per il funzionamento della Giunta Comunale", approvato con deliberazione del C.C. n. 18 del 28.04.2022, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano

Cognome e Nome		Carica	Pr.	As.
GIACOLETTO Maurizio	in presenza	Sindaco	X	
CAPUTO Rocco	in videoconferenza	Vice Sindaco	X	
BASOLO Marisa	in presenza	Assessore	X	
Totale			3	0

Assiste all'adunanza, in presenza, l'infrastritto Segretario Comunale Signor **BALAGNA Dr. Marco** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Signor **GIACOLETTO Maurizio** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Deliberazione Giunta Comunale n. 133 del 10/12/2025

Oggetto: Metodologia per la graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Comunale in applicazione dell'art. 60 Del C.C.N.L. Area Funzioni Locali 16/07/2024.

IL SINDACO

- Vista la Convenzione tra i Comuni di Rivara, Ingria, Levone, Pratiglione e Valprato Soana, stipulata in data 03/12/2024, relativa all'utilizzo congiunto dell'ufficio di Segretario comunale;
- Dato atto che dal 01/02/2025 ha preso servizio in questa Sede, in qualità di titolare, il Segretario Comunale dott. Marco Balagna, nominato con decreto sindacale n. 2 del 20/01/2025;
- Richiamati i seguenti atti:
 - il Decreto Sindacale n. 3 del 03.02.2025 con il quale il Segretario comunale è stato nominato responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
 - il Decreto Sindacale n. 5 del 01.04.2025 con il quale è stato conferito al Segretario Comunale l'incarico di Responsabile del Servizio amministrativo;
- 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

- RILEVATO CHE al Segretario Comunale è riconosciuto il trattamento economico previsto per la sede superiore, ai sensi dell'art. 12 bis comma 1 lettera c) e lettera d) del decreto legge 27 gennaio 2022, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2022, n. 25;
- TENUTO CONTO che, entro i valori di cui all'art. 60 comma 1 sopra evidenziati, gli enti determinano, previo confronto ai sensi dell'art. 34, comma 1 lett. a) del CCNL sopra richiamato, la retribuzione di posizione sulla base dei seguenti criteri di graduazione:

- complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo;
 - 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;
 - situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo, anche connesse all'ubicazione della sede, a carenze di organico o a difficoltà socioeconomiche;
- 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”*;
 - 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”*;
 - ATTESO che, ai sensi del parere ARAN AFL8 che ha precisato che negli enti in cui non vi sono dirigenti, la predeterminazione dei criteri non è oggetto di alcuna forma di relazione sindacale;
 - VISTO l'Allegato A) recante la Metodologia di graduazione della retribuzione di posizione del Segretario comunale, che del presente atto forma parte integrante e sostanziale;
 - VISTO l'Allegato B) recante i criteri di graduazione e il sistema di pesatura della retribuzione di posizione del Segretario Comunale, che del presente atto forma parte integrante e sostanziale;
 - RITENUTO OPPORTUNO, alla luce anche del nuovo CCNL sopra richiamato procedere ad approvare la metodologia di graduazione della retribuzione di posizione del Segretario generale;
 - RICHIAMATO, altresì, 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”*;
 - RITENUTO opportuno che l'O.I.V. proceda alla pesatura della posizione del Segretario comunale mediante la suddetta metodologia, affinché il Sindaco possa, a seguito di ciò, procedere a definire la retribuzione di posizione del Segretario stesso;
 - VISTO il D.Lgs. n. 267/2000 e, in particolare, l'art. 50 comma 10;
 - ATTESO CHE la metodologia deve essere pubblicata sul sito istituzionale nel rispetto dei principi di trasparenza; ai sensi della normativa in materia, infatti, le amministrazioni pubbliche devono garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance;
 - Dato atto che ai sensi e per gli effetti previsti dall'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 e s.m.i. sulla presente proposta dovranno essere acquisiti pareri favorevoli in ordine:
 - alla regolarità tecnica del responsabile dell'ufficio interessato;
 - alla regolarità contabile del responsabile servizi finanziari;

Formula la seguente proposta di deliberazione alla Giunta Comunale

1. DI RICHIAMARE le premesse quali parti integranti e sostanziali della presente.
2. DI APPROVARE la metodologia di graduazione della retribuzione di posizione del Segretario comunale, Allegato A) che del presente atto forma parte integrante e sostanziale.
3. DI APPROVARE i criteri di graduazione e il sistema di pesatura della retribuzione di posizione del Segretario Comunale, Allegato B) che del presente atto forma parte integrante e sostanziale
4. DI DEMANDARE all'organo di valutazione la pesatura affinché il Sindaco possa, a seguito di ciò, procedere ad attribuire la retribuzione di posizione del Segretario stesso.
5. DI DARE ATTO che è di competenza del Sindaco attribuire la retribuzione di posizione a seguito della pesatura che sarà effettuata da parte dell'O.I.V. mediante metodologia e criteri di cui agli allegati A) e B) sopra approvati.
6. DI DARE ALTRESI' ATTO che copia della presente è stata inviata ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali e RSU ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.
7. DI PUBBLICARE copia della presente sul sito istituzionale nel rispetto dei principi di trasparenza, ai sensi della normativa in materia.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione, formulata dal Sindaco e sopra riportata, avente per oggetto: “Metodologia per la graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Comunale in applicazione dell’art. 60 Del C.C.N.L. Area Funzioni Locali 16/07/2024.”;

Dopo breve discussione che vede i convenuti convergere verso l’approvazione della suddetta proposta;

Visti, inoltre:

- il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi degli artt. 49 e 147 *bis* del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
- il parere favorevole di regolarità contabile espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi degli artt. 49 e 147 *bis* del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

Con voti unanimi e favorevoli, resi in forma palese,

DELIBERA

- Di approvare la proposta di deliberazione avente per oggetto: “Metodologia per la graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Comunale in applicazione dell’art. 60 Del C.C.N.L. Area Funzioni Locali 16/07/2024.”, nel testo risultante dal documento che precede e che è parte integrante del presente atto.

Inoltre, con successiva votazione unanime e favorevole resa in forma palese, delibera di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell’art.134, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 e s.m.i.

Il Presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE
F.to (GIACOLETTO Maurizio)

L'ASSESSORE
F.to (CAPUTO Rocco)

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to (BALAGNA Dr. Marco)

TRASMISSIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI (Art.125 D.Lgs. n. 267/00 e s.m.i.)

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione – oggi giorno di pubblicazione – ai Capigruppo Consiliari.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to BALAGNA Dr. Marco

REFERTO DI PUBBLICAZIONE (Art. 124 D.Lgs. n. 267/00 e s.m.i. e Art. 32 L. n. 69/2009)

Io sottoscritto Segretario Comunale certifico che copia del presente verbale verrà pubblicato il giorno all'Albo Pretorio Virtuale di questo Comune ove rimarrà esposto per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 c.1 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. e dell'art. 32 della L. n. 69/2009.

Rivara, lì

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to BALAGNA Dr. Marco

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' (Art. 134 comma 3 D.Lgs. n. 267/00 e s.m.i.)

Si certifica che la su estesa deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio Virtuale di questo Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità, per cui la stessa è divenuta esecutiva, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. in data

Rivara, lì

IL SEGRETARIO COMUNALE
BALAGNA Dr. Marco

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Rivara, lì

IL SEGRETARIO COMUNALE
(BALAGNA Dr. Marco)

ALLEGATO A)

SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE - ART. 60 C.C.N.L. RELATIVO AL PERSONALE DIRIGENTE DELL'AREA FUNZIONI LOCALI SOTTOSCRITTO IN DATA 16/07/2024

Premessa

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dirigente 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 cd "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.

Criteri e presupposti

Il presente documento individua e descrive gli elementi di valutazione specificativi dei tre "criteri di graduazione" indicati nell'art. 60, comma 2, del suddetto C.C.N.L., e di seguito riportati:

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 della retribuzione di posizione, che mira alla valorizzazione economica del più ampio ruolo di direzione complessiva contemplato dall'art. 101 del CCNL 17.12.2020, riguarda l'ipotesi in cui l'Ente non sia avvalso né della facoltà di nominare un direttore generale esterno né della facoltà di attribuire le relative funzioni al segretario. Ricorrendo 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 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 - sono attribuite al segretario;

b) il **secondo criterio** di graduazione mira a valorizzare economicamente 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) l'incarico di segretario della Conferenza dei Capi-Gruppo;
 - 2) l'incarico di componente o presidente dell'OIV (Organismo indipendente di valutazione) o dell'organismo analogo presente nell'ente;
 - 3) l'incarico di Presidente o componente dell'ufficio procedimenti disciplinari;
 - 4) lo stabile esercizio di funzioni gestionali di aree o servizi (non rilevano i casi di interim);
 - 5) la nomina quale Datore di lavoro ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81;
 - 6) l'espressione di pareri di legittimità o conformità su deliberazioni e/o determinazioni e/o altri atti previsti dall'ordinamento interno dell'ente;
 - 7) l'esercizio di funzioni o responsabilità in ambito PNRR;
 - 8) l'incarico di Presidente o componente di commissioni di concorso o di gara (qualora non si applichino nell'ente compensi specifici);
 - 9) l'incarico di Presidente o componente della delegazione trattante per la contrattazione decentrata relativa al personale con qualifica dirigenziale e a quello del comparto;
 - 10) l'incarico di Titolare del potere sostitutivo in caso di inerzia, art. 2 comma 9bis – 9ter, L. 241/1990;
 - 11) la titolarità del potere di avocazione;
 - 12) l'incarico di Responsabile della transizione digitale;
 - 13) l'esercizio di funzioni vicarie di dirigenti per ferie o assenze brevi;
- c) il **terzo ed ultimo criterio** di graduazione 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.

Graduazione

In continuità con il precedente sistema delle maggiorazioni, e coerentemente con la evidente diversità della loro natura, ciascuno dei tre macro-criteri indicati alle lettere a), b) e c) dell'art. 60, comma 2, del CCNL 16 luglio 2024 è oggetto di una autonoma graduazione, singolarmente in grado di poter determinare, in relazione alla sua concreta pesatura, il riconoscimento del valore massimo della *forchetta* della retribuzione di posizione come prevista al già citato articolo 60 comma 1 del CCNL 16/07/2024. L'enucleazione dei tre macro-criteri assolve, infatti, al solo fine di identificare le tre fondamentali tipologie di condizioni che legittimano la graduazione della retribuzione di posizione.

Pertanto:

- 1) per ciascun criterio è individuata una scala di pesatura parziale da 1 a 100, in ragione del fatto che ciascuna lettera può comportare l'attribuzione del valore massimo di retribuzione di posizione. Si procede, poi, alla scomposizione degli elementi di valutazione in predeterminati parametri e punteggi di apprezzamento;

- 2) la scala di pesatura complessiva è egualmente graduata da 1 a 100;
- 3) 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;
- 4) qualora la somma sia superiore a 100, il valore finale è equiparato a 100.

Quantificazione retribuzione di posizione

Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione prevista dal contratto, vengono individuati:

- a) fasce di posizione
- b) intervalli di punteggio corrispondenti
- c) fasce di retribuzione di posizione corrispondenti come si desume dalla tabella seguente:

Fasce di posizione	Intervalli di punteggio	Retribuzione di posizione
A	da 0 punto a 50 punti	Retribuzione minima
B	da 51 punti a 100 punti	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

Qualora il Comune sia aderente ad una Unione, e per la sola durata del periodo dell'incarico al Segretario comunale siano attribuite, anche temporaneamente, le funzioni di segretario dell'Unione, solamente nei casi in cui la somma delle popolazioni dei comuni aderenti all'Unione corrisponda ad una fascia demografica superiore, in base a quanto previsto dalla tabella di cui al comma 1 dell'art. 60 del CCNL 16/7/2024, tale condizione dovrà essere indicata ai fini della verifica dell'applicabilità della rideterminazione del quantum, di cui al successivo comma 3, 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.

Conclusioni

La presente metodologia parte, come base di riferimento, dai contenuti del Contratto Collettivo Integrativo di Livello Nazionale dei Segretari Comunali e Provinciali, Accordo n. 2 del 09.12.2003 e si fonda sul principio applicativo che ognuno dei tre macro criteri indicati alle lettere a), b) e c) del comma 2 dell'art. 60 del CCNL 16.07.2024, deve essere oggetto di una autonoma graduazione in ciascun ente nel quale il Segretario Comunale/Generale presta servizio, e il cui peso concorre in eguale % rispetto agli altri. La somma dei singoli sotto fattori determinerà il valore numerico totale della pesatura della "posizione".

L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole figure di Segretario, in corrispondenza del quale viene stabilito il valore della retribuzione di posizione, avverrà a cura dell'OIV dell'Ente.

In considerazione della presenza di una segreteria convenzionata, ogni Comune dovrà effettuare una propria autonoma pesatura.

La graduazione dovrà essere aggiornata ogni qualvolta varieranno le condizioni organizzative e le relative responsabilità attribuite, così come le variabili connesse ad eventi specifici (es. calamità naturale e/o situazioni anche transitorie di difficoltà socioeconomiche e/o del contesto ambientale).

Il compenso della retribuzione di posizione dovrà avvenire nei limiti di quanto stabilito dal CCNL relativo al personale dirigente dell'Area funzioni locali 2019-2021 sottoscritto in data 16 luglio 2024 e la concreta quantificazione sarà stabilita dal Sindaco con apposito atto ai sensi dell'art.15, comma 1, del D.P.R. 4 dicembre 1997, n. 465, fatta salva l'applicazione dell'art. 60 comma 5 del C.C.N.L. stesso (cosiddetto "galleggiamento").

La presente disciplina è oggetto di informativa alle organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. relativo al personale dirigente dell'Area funzioni locali 2019-2021 sottoscritto in data 16 luglio 2024 e trova la sua naturale formalizzazione in un atto adottato dalla Giunta Comunale, in conformità delle previsioni dei rispettivi Contratti Collettivi Nazionali del Comparto Funzioni Locali.

Allegato B

CRITERI DI GRADUAZIONE E SISTEMA DI PESATURA

Criterio generale CCNL	Sistema di pesatura	punteggio
<p>a) complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo;</p>	<p>a) Criterio di complessità sul contesto organizzativo</p> <p>Esprime la complessità delle funzioni nel contesto dell'ente. Poiché i fattori di complessità tipici sono già vagliati in sede di pesatura degli incarichi dirigenziali, ovvero apicali, dell'ente, tale criterio è ricavato automaticamente dalle risultanze delle predette pesature</p>	<p>Corrisponde al punteggio medio attribuito dal sistema di pesatura per le funzioni dirigenziali, presenti nell'ente, nei cui confronti sono esercitate le funzioni.</p>
	<p>b) Criterio di responsabilità sul contesto organizzativo</p> <p>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 di fianco indicato.</p> <p style="text-align: center;">Il valore è attribuito dal Sindaco</p>	<p>1) Responsabilità di base = moltiplicatore da 0,5 a 1 del punteggio di cui alla lett. a)</p> <p>2) Responsabilità significative = moltiplicatore da 1,10 a 1,20 del punteggio di cui alla lett. a)</p> <p>3) Responsabilità elevate = moltiplicatore da 1,21 a 1,30 del punteggio di cui alla lett. a)</p> <p>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.</p> <p style="text-align: center;"><i>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.</i></p>

<p>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;</p>	<p>Funzioni/incarichi con livello di responsabilità base:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Componente OIV o di un organismo con funzione analoghe - Componente ufficio procedimenti disciplinari - Componente Commissioni di gara - Componente Commissioni di concorso - Componente delegazione CCDI - Funzioni vicarie di dirigenti per ferie o assenze brevi 	<p>Punteggio minimo 5 e massimo 10 per ciascuna funzione o incarico con livello di responsabilità base</p>
	<p>Funzioni/incarichi con livello di responsabilità significativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presidente OIV o di un organismo con funzione analoghe - Presidente ufficio procedimenti disciplinari - Presidente commissioni di gara - Presidente commissioni di concorso - Presidente delegazione trattante CCI dirigenti e/o dipendenti - Responsabile dell'esercizio del potere sostitutivo - Titolare del potere di avocazione - Funzioni in ambito PNRR - Responsabile transizione digitale 	<p>Punteggio minimo 11 e massimo 30 per ciascuna funzione o incarico con livello di responsabilità significativa</p>
	<p>Funzioni/incarichi con livello di responsabilità elevata:</p> <ul style="list-style-type: none"> - RPCT - Segretario Conferenza Capi Gruppo - 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 	<p>Punteggio minimo 31 e massimo 60 per ciascuna funzione o incarico con livello di responsabilità elevata</p>
	<p>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</p>	

<p>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.</p>	<p>Sede disagiata in ragione della collocazione geografica:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> distanza meno 20 km da stazioni ferroviarie raggiunte dall'alta velocità – impatto basso punteggio da 1 a 20 <input type="checkbox"/> distanza più di 20 km e meno di 50 km da stazioni ferroviarie raggiunte dall'alta velocità - impatto medio punteggio da 21 a 50 <input type="checkbox"/> distanza più di 50 km da stazioni ferroviarie raggiunte dall'alta velocità - impatto elevato punteggio da 51 a 100 <input type="checkbox"/> Sede montana o insulare o con situazioni di difficile accesso - impatto elevato punteggio da 51 a 100
	<p>Sede disagiata per carenze di organico</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> scopertura dell'organico pari al 10% punteggio da 1 a 20 <input type="checkbox"/> scopertura dell'organico superiore al 10% e inferiore al 20% punteggio da 21 a 50 <input type="checkbox"/> scopertura dell'organico superiore al 30% punteggio da 51 a 100 <input type="checkbox"/> sede con un numero complessivo di dipendenti inferiore a 3 punteggio da 51 a 100 <input type="checkbox"/> Assenza di responsabili con assegnazione di funzioni gestionali ai componenti della Giunta punteggio da 51 a 100
	<p>Sede disagiata per difficoltà socioeconomiche</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Vacanza della sede per più di 2 anni punteggio da 1 a 20 <input type="checkbox"/> Comuni interessati da calamità naturali punteggio da 21 a 50 <input type="checkbox"/> Scioglimento del consiglio comunale per infiltrazioni mafiose o gravi irregolarità almeno una volta negli ultimi 5 anni ovvero due volte negli ultimi 15 punteggio da 51 a 100
<p>Il punteggio, da 1 a 100 punti, del presente criterio è quindi pari alla somma dei punteggi attribuiti per ciascuna situazione di effettivo disagio. Valori superiori a 100 equivalgono a 100</p>		

