

SCHEDA C

Graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Generale

| Criterio generale CCNL | Sistema di pesatura | Criteri di attribuzione del punteggio | 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>Punti 78</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>Il valore è attribuito dal Capo dell'Amministrazione.</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</p> | <p>Punti 1,20</p> |

| | | | |
|---|---|--|--------------------------------------|
| | | <p>equivalgono a 100.</p> <p><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>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><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> | |
| | | | Totale criterio a: Punt 85,80 |
| <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</p> | <p>Funzioni/incarichi con livello di responsabilità base:</p> <p>- Componente delegazione CCDI dirigenti e/o dipendenti punti 10</p> | <p>Punteggio minimo 5 e massimo 10 per ciascuna funzione o incarico con livello di responsabilità base</p> | Punt 10 |
| | <p>Funzioni/incarichi con livello di responsabilità significativa:</p> <p>- la gestione dei procedimenti disciplinari rivolti al personale dirigenziale; : punti 30</p> | <p>Punteggio minimo 11 e massimo 30 per ciascuna funzione o incarico con livello di responsabilità significativa</p> | Punt 30 |

| | | | |
|--|--|---|------------------------------------|
| prevenzione, della corruzione prevenzione della corruzione e della trasparenza; | Funzioni/incarichi con livello di responsabilità elevata: - RPCT: punti 50 | Punteggio minimo 31 e massimo 60 per ciascuna funzione o incarico con livello di responsabilità elevata | Punti 50 |
| 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 | | | |
| | | | Totale criterio b: Punti 90 |
| c) situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo, | Carenze di organico complessivamente misurate in base al numero delle risorse umane poste a confronto con dimensione organica fissata negli atti dell'Ente | <ul style="list-style-type: none"> • Scopertura dell'organico fino al 10% punteggio da 1 a 20 • Scopertura dell'organico superiore al 10% e fino al 30% punteggio da 21 a 50 • Scopertura dell'organico superiore al 30% punteggio da 51 a 100 | |
| anche connesse all'ubicazione della sede, a carenze di organico o a difficoltà socioeconomich e. | Condizioni di disagio, anche per l'attuazione di compiti e funzioni nel territorio di competenza dell'Ente, in relazione alle distanze geografiche , alle caratteristiche dei luoghi e ai collegamenti (<i>ad esempio: sedi di alta montagna, zone sismiche o vulcaniche, carenza delle vie di comunicazione e dei collegamenti anche di trasporto pubblico</i>), ovvero/anche in relazione all'esposizione | <ul style="list-style-type: none"> • Condizioni di disagio con impatto minimo nel contesto dell'ente punteggio da 1 a 20 • Condizioni di disagio con impatto significativo nel contesto dell'ente punteggio da 21 a 50 • Condizioni di disagio con impatto elevato nel contesto dell'ente punteggio da 51 a 100 | |

| | | | |
|--|---|--|-----------------------------------|
| | <p>storicizzata a calamità naturali (ad esempio: eventi sismici, eventi atmosferici estremi, incendi, siccità, alluvioni), ovvero/anche a difficoltà socio-economiche e/o di degrado del territorio (ad esempio: livelli significativi di povertà, delinquenza, tasso di disoccupazione, disagio giovanile, assenza/carenza dell'assistenza socio-sanitaria) ovvero/anche a incrementi stagionali della popolazione di particolare rilevanza</p> | | |
| | | | Totale criterio c: Punti 0 |
| | <p>Il punteggio, da 1 a 100 punti, del presente criterio è quindi pari alla somma dei punteggi attribuiti per ciascuna situazione contemplata ed effettivamente esistente. Valori superiori a 100 equivalgono a 100</p> | | |

PUNTEGGIO TOTALE CRITERI a + b + c = 85,8+90+0

PUNTEGGIO DEFINITIVO = 100