



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI ENNA

GIÀ PROVINCIA REGIONALE

SETTORE I – SERVIZIO 2

SISTEMA RELATIVO ALLA

PESATURA DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

del Segretario Generale

ai sensi dell'art. 60 del CCNL 16.07.2024 - Funzioni Locali 2019- 2021

recante altresì i

CRITERI DI ATTRIBUZIONE E MISURA DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

del Segretario Generale

ai sensi dell'art. 61 del CCNL 16.07.2024 - Funzioni Locali 2019- 2021

SISTEMA DI PESATURA DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

(art. 60 CCNL 16.07.2024 - Funzioni Locali 2019- 2021)

DESCRIZIONE GENERALE PREMESSE E METODO

Il 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 valore della retribuzione di posizione, pertanto, prevede un VALORE MINIMO (sempre assicurato), e VALORI INTERMEDI e MASSIMO attribuiti secondo un sistema da elaborare localmente.

Il CCNL 16.07.2024, all'art. 60, ha voluto tener conto della *specialità* del rapporto funzionale del segretario generale 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 coniare 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 (*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 (*definizione in concreto della Retribuzione di Posizione*) occorre che il sistema – al fine della traduzione in valore economico della RP - sia in grado di declinare i "criteri di graduazione" in componenti *leggibili* e dar loro un significato utile a quantificarla.

La metodologia elaborata per quotare la Retribuzione di Posizione in base al disposto dell'art. 60 del CCNL 2024 attinge all'esperienza del Contratto Collettivo Integrativo Nazionale del 2003, che ha regolato il sistema di "maggiorazione" della Retribuzione di Posizione, trattandosi di impalcatura (*quella del 2003*) largamente congruente nei contenuti all'odierna necessità.

Il criterio per delineare le fattispecie (*Condizioni RP*) 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*) (**parametro livello 1**). Il punteggio complessivo di tutte le graduazioni 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 (**parametro livello 2**).

SCHEMA del sistema di pesatura a graduazione della RP

FASE 1

Poiché il nucleo delle *Condizioni* risulta definito, si ripete, a livello contrattuale (*art. 60, comma 2*), è stato preliminare scandagliare e fissare le componenti singole (*CONDIZIONI*), per appresso definire il grado di incidenza di ciascuna non solo attraverso il riferimento alle stesse (*e alle fonti, ai riferimenti, ai provvedimenti, alle disposizioni interne*), letteralmente intese, ma anche attraverso il riferimento al soggetto destinatario.

La declinazione dei “criteri di graduazione” stabiliti dal CCNL, nel modello proposto, riprendendo dalle già previste condizioni del CCIN 2003, è stata tradotta in **CONDIZIONI RP** (*leggasi della Retribuzione di Posizione*), rendendole talvolta necessariamente replicabili se la stessa *condizione RP* ricorre più volte e in diversi distinti ambiti (*ad esempio attribuzione di diversi e distinti incarichi ad hoc; attribuzione della responsabilità gestionale di diversi e distinti servizi*); a queste si aggiunge la **CONDIZIONE RPT** (*ove “T” sta per trasversale, ndr*) con funzione complementare e di chiusura del sistema, replicabile, a valere per quelle circostanze lavorative che rilasciano la riferibilità a più “criteri di graduazione” e che, in base alla struttura del *sistema* e allo sviluppo delle *Condizioni RP*, non consentono una collocazione univoca della fattispecie, né la corretta valorizzazione dell’attività richiesta in confronto alle altre, se non operando in forma particolareggiata. Per questo motivo, assumendo che le *Condizioni RP* possono non essere esaustive, e accettando l’occorrenza che talune specifiche posizioni di lavoro possano richiedere essere colmate/misurate in modo diverso dallo standard, è lo stesso *sistema* - qui proposto - che ha inteso considerare la possibilità di circostanze diverse, e predefinire sia i parametri standard di pesatura che quelli extra, fissando di questi ultimi la misura massima garantendo - nel calibrarli - l’equilibrio generale del sistema.

La declinazione dei “criteri di graduazione” stabiliti dal CCNL è stata tradotta nelle **CONDIZIONI** rimesse in apposita griglia check, a seguire.

FASE 2

Pesare/quotare, singolarmente, le *CONDIZIONI RP/RPT* individuate.

La *CONDIZIONE* va pesata attraverso l’attribuzione di un valore numerico (**GRADO**).

La quotazione si opera, per ciascuna *CONDIZIONE RP*, con l’attribuzione di un valore numerico **da 0 (zero) a 3 (tre)**, che esprime in relazione all’effettivo *impatto* di ciascuna sul Segretario nell’Ente: per provvedervi, l’attribuzione del **GRADO** deve tener conto degli elementi reali e concreti della *CONDIZIONE RP*, 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 l’Ente (*consistenza propria, tempo richiesto, attenzioni particolari sulla qualità, esposizione, ricorrenza, quantità, disposizioni statutarie e regolamentari, risorse tutte intese a disposizione, altro*), nonché, se e del caso, di primo impianto.

La pesatura è pari a 0 (zero) quando la *CONDIZIONE RP* sostanzialmente non ricorre;

La pesatura è pari a un valore tra 1 (uno) e 3 (tre) quando la *CONDIZIONE RP* – singolarmente intesa – ha un grado di impatto-complessità lieve, medio o alto.

Stessa attenzione per merito e ricognizione deve seguirsi per le *CONDIZIONI RPT* che, per la ragione della loro eccezionalità, come della variabilità di contesto e circostanze, aprono all’attribuzione di un punteggio-graduazione da “0” a “9”.

La disamina in concreto di ciascuna *CONDIZIONE (RP/RPT)* 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 (RP/RPT)* comportano, di volta in volta, una ricognizione della pesatura finale.

La pesatura deve individuare il sostanziale e concreto contenuto della prestazione lavorativa attesa dal Segretario e, in uno, costituire formale riconoscimento degli incarichi, delle consegne, del contesto e della dinamica dei suoi cambiamenti che impattano sugli aspetti lavorativi, delle funzioni aggiuntive o di missione, o di ogni altro prevedibile.

FASE 3

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

La traduzione in valore economico della Retribuzione di Posizione da attribuire passa da un'altra ultima ponderazione che tiene conto, altresì, dell'incidenza complessiva del "tutto".

La necessità di questo ulteriore filtraggio affonda radice nella considerazione che l'impatto della singola CONDIZIONE è cosa diversa dall'impatto globale dell'insieme di tutte le CONDIZIONI "attive" (*leggasi con valore uguale o superiore a 1*): il complessivo delle CONDIZIONI, infatti, realizza un totale d'insieme che va interamente presidiato, e ne deriva che più sono le CONDIZIONI o più è alta la loro gradazione, più si riducono i margini spaziali e le risorse per fronteggiarle tutte, con un incremento, a volte lineare, a volte esponenziale, delle esigenze e delle difficoltà operative (*e quindi della "posizione"*) per assicurare il buon governo di ciascuna consegna affidata.

Pertanto, la ponderazione finale si concreta - al termine della pesatura delle CONDIZIONI - nella collocazione della risultanza in n. 6 possibili fasce finali, individuate preventivamente dal *sistema*. E poiché *la consistenza* della "posizione di lavoro" è determinata ora dalla quantità delle CONDIZIONI attive, ora dal loro grado di pesatura (*lieve, medio o alto*), e poiché si possono verificare diverse specifiche (*ad esempio, vasto numero di CONDIZIONI attive a lieve impatto oppure piccola quantità di CONDIZIONI attive ma ad alto impatto*), **la tabella di ponderazione finale** è costruita in modo da valorizzare la singola incidenza marginale di ciascun fattore.

Le fasce sono state individuate, sulla scorta della logica di sistema, 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. Prima della soglia mediana, non scatta l'effetto moltiplicatore dovuto al plurimo cumulo (e alla conseguente significativa incidenza generale sull'attività prestazionale), e pertanto si perviene alla quotazione effettiva della Retribuzione di Posizione con progressione lineare, assumendo che la minore presenza in quantità, o di gradi massimi e medi, incide in termini globalmente affievoliti sull'attività generale della "posizione".

Solo al termine della pesatura tecnica (FASE 2), pertanto, si concreta la possibilità di accedere alla **pesatura finale ponderata**: in detta sede, la somma dei punti-grado ottenuta dalla pesatura tecnica, troverà collocazione in una precisa fascia di valore economico della RP da attribuire al Segretario.

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" - QI**) 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 che conseguono direttamente l'attribuzione dei valori economici contrattuali di MINIMO o di MASSIMO.

Rideterminabilità della RP, ex art. 60, commi 3 e 4 del CCNL 2019-2021

Resta salva la possibilità, per l'Ente, di accedere all'istituto della rideterminazione ex art. 60, commi 3 e 4 del CCNL 2019-2021, con incremento fino al 15% del VALORE MASSIMO indicato per la Retribuzione di Posizione, tenuto conto che ciò concreta non un innalzamento automatico della Retribuzione di Posizione bensì un'espansione della forbice tra VALORE MINIMO e VALORE MASSIMO contrattuali, e che la fattispecie lo facoltizza per due fattispecie:

- 1) i Segretari dei Comuni capoluogo, i Segretari delle Province e i Segretari delle Città metropolitane, che esercitano le funzioni in presenza di strutture complesse;
- 2) i Segretari dei Comuni aderenti a una UNIONE di Comuni, se sono attribuite le funzioni di Segretario dell'Unione e per la sola durata dell'incarico, sempreché la somma delle popolazioni dei comuni aderenti all'Unione corrisponda ad una fascia demografica superiore a quella del Comune di titolarità.

Casi e condizioni comuni della *rideterminazione*: A) Capacità di bilancio; B) Rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 secondo cui l'ammontare *complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016*.

Il *sistema* non esclude che, nell'ambito del documento di pesatura individuale, la percentuale di incremento “*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*”, possa attribuirsi in maniera lineare e diretta, o a mezzo di ulteriori declinazioni e calibrazioni.

SISTEMA DI PESATURA
DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
(art. 60 CCNL 16.07.2024 - Funzioni Locali 2019- 2021)

SCHEDA CONDIZIONI
E PROCESSO DI PESATURA

Pr	DESCRIZIONE	GRADO	ANNOTAZIONE DI RIFERIMENTO
CONDIZIONI RP			
Criterio di graduazione A			
<i>Complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo</i>			
	Attività di coordinamento e sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e coordinamento della loro attività, in ragione di contesto		
	Responsabilità e incidenza nella formazione degli atti di programmazione e attuazione (<i>ad esempio</i> PLAO, PEG <i>tenendo anche conto della loro complessità</i>)		
	Responsabilità e incidenza nella formazione degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale (<i>ad esempio</i> Piano del Fabbisogno, <i>tenendo anche conto della loro complessità – nel ruolo e nelle funzioni aggiuntive</i>)		
	Responsabilità di contributo prospettico e dinamico nell'ambito dell'organizzazione, rispetto alla macrostruttura e/o nella gestione dei servizi, in rapporto alle linee di indirizzo dell'Amministrazione, e responsabilità complessiva di coordinamento per le fasi attuative		
	Dimensione, consistenza e ricorrenza dell'attività di assistenza giuridico-amministrativa, di studio, sviluppo e soluzione, a favore degli Organi di Governo e della Struttura		
	Entità delle risorse finanziarie gestite e/o coordinate (<i>nel ruolo e nelle funzioni aggiuntive</i>)		
	Entità delle risorse umane gestite e/o coordinate (<i>nel ruolo e nelle funzioni aggiuntive</i>)		
	Rilevanza strategica del contributo nell'ambito dell'organizzazione rispetto alla macrostruttura e/o nella gestione dei servizi in rapporto alle linee di indirizzo dell'Amministrazione		
	Grado di gestione della variabilità del contesto di riferimento (<i>indirizzo governativo, quadro normativo primario e secondario, dinamismo tecnologico e organizzativo</i>)		
	Grado di responsabilità verso l'esterno (<i>civile, amministrativa, penale</i>)		
	Indipendenza, autonomia strategica e rappresentanza dell'Ente in riferimento alla complessità e responsabilità delle funzioni nel contesto organizzativo dell'Ente		
Criterio di graduazione B			
<i>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</i>			
	Incarico di RPCT		
	Incarico e ruolo presso l'Ufficio per i procedimenti disciplinari		
	Altri incarichi recanti specifiche responsabilità individuali, conferite dall'Ente ad personam, che comportino svolgimento di ruoli in autonomia e/o indipendenza derivanti da disposizioni particolari e/o dall'esercizio di compiti correlati (<i>a titolo indicativo e non esaustivo, ad esempio, in relazione: al sistema di protezione civile; ai processi di conservazione, digitalizzazione ed innovazione tecnologica della P.A. - CAD; all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR; all'applicazione delle regole in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro</i>). Operare pesatura di ogni incarico		
	Funzioni aggiuntive attribuite dallo Statuto o dai Regolamenti (<i>ad esempio: Nucleo di Valutazione, Commissioni di concorso o selezione, coordinamento di gruppi di lavoro istituzionali, responsabilità istruttorie per specifiche tematiche, task force, gruppi di lavoro, nuclei speciali</i>). Operare pesatura di ogni incarico		
	Funzioni aggiuntive conferite dal capo dell'amministrazione, oltre quelle già censite. Operare pesatura di ogni incarico		
	Partecipazione alla delegazione trattante di parte pubblica e ruolo		
	Responsabilità stabile di servizi e/o uffici formalmente istituiti. Operare pesatura di ogni servizio/ufficio tenendo conto della specifica complessità di ciascuno		
	Rappresentanza esterna dell'Ente per incarichi aggiuntivi e/o deleghe (<i>ad esempio presso Comitati istituzionali, Tavoli tecnici interistituzionali, delegazioni, incontri con stakeholders, riunioni pubbliche</i>)		
	Sostituzione in caso di assenza o impedimento temporaneo dei dirigenti, dei responsabili EQ, dei responsabili dei servizi, su posti coperti da titolare ove non ricorra la condizione di interim		
	Complessità e rilevanza dell'attività rogatoria (<i>ove richiesta</i>)		
Criterio di graduazione C			
<i>Situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo, anche connesse all'ubicazione della sede, a carenze di organico o a difficoltà socioeconomiche</i>			
	Carenze di organico complessivamente misurate in base al numero delle risorse umane e/o al numero delle ore lavorative richiedibili, poste a confronto con dimensione organica fissata negli atti dell'Ente (<i>risorse umane e/o ore lavorative</i>)		
	Presenza di particolari uffici di rilevanza istituzionale o di particolari forme di gestione di servizi pubblici, anche a mezzo di società partecipate, che comportano specifiche attenzioni, interazione e supporto dell'Ente		
	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 storicizzata a calamità naturali (<i>ad esempio: eventi sismici, eventi atmosferici estremi, incendi, siccità, alluvioni</i>), ovvero/anche a difficoltà socio-economiche e/o di degrado del territorio (<i>ad esempio: livelli significativi di povertà, delinquenza, tasso di disoccupazione, disagio giovanile, assenza/carenza dell'assistenza socio-sanitaria</i>)		
	Incrementi stagionali della popolazione di particolare rilevanza		
CONDIZIONI RP Trasversali			
	Funzioni, consegne, compiti, per i quali si richiede un'attività consistente e continuativa, non descritta nelle Condizioni RP, o non adeguatamente misurabile in base alle stesse, e/o non gestibile con altri istituti contrattuali. Operare pesatura di ogni fattispecie		

RISULTANZE PESATURA – DEFINIZIONE VALORE ECONOMICO
DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

DETERMINAZIONE DELLA PESATURA

<i>TOTALE TECNICO (generale)</i>		
<i>Sintesi istruttoria</i>		<i>Totale parziale valore grado pesatura</i>
<i>CONDIZIONI RP</i>	<i>ricorrenza</i>	
<i>Pesature grado "3"</i>		
<i>Pesature grado "2"</i>		
<i>Pesature grado "1"</i>		
<i>Pesature grado "n.a."</i>		
<i>CONDIZIONI RPT</i>	<i>ricorrenza</i>	
<i>Pesature</i>		
<i>Totale generale valore grado pesatura</i>		

TABELLA DI PONDERAZIONE FINALE RP			
Fasce di pesatura	Grado (qualità)	Quota Incremento sulla differenza aritmetica MIN-MAX	Retribuzione di Posizione (euro)
<u>Fascia 1</u>	fino a 4 punti grado	---	MINIMO
<u>Fascia 2</u>	da 5 a 17 punti grado	20%	MINIMO + QI
<u>Fascia 3</u>	da 18 a 29 punti grado	40%	MINIMO + QI
<u>Fascia 4</u>	da 30 a 40 punti grado	60%	MINIMO + QI
<u>Fascia 5</u>	da 41 a 50 punti grado	80%	MINIMO + QI
<u>Fascia 6</u>	da 51 punti grado	---	MASSIMO

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. 60, commi 3 - 4	SÌ (+ ____%)	NO	--
Riferimento finale attribuzione	VALORE MINIMO €. _____	VALORE MASSIMO €. _____	--
Differenza aritmetica VMax-VMin	€. _____		--
Applicazione tabella di ponderazione <i>(segnare la fattispecie che ricorre)</i>	VALORE MINIMO	pari a € _____	--
	VALORE MINIMO + QUOTA INC.	pari a € _____ (VALORE MINIMO + ____% di (VMax-VMin))	--
	VALORE MASSIMO	pari a € _____	--
Valore della RP <i>(valore annuo, lordo, per tredici mensilità)</i>			€. _____

CRITERI DI ATTRIBUZIONE E MISURA
DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
(art. 61 CCNL 16.07.2024 - Funzioni Locali 2019- 2021)

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 Retribuzione di Risultato del Segretario, ai sensi dell'art. 61 del CCNL 2019 - 2021, è erogata - nel rispetto della capacità di spesa e dell'art. 23, comma 2, del D.Lgv. 75/2017 (*condizioni minime*) - secondo la metodologia, già coerente al disposto contrattuale, fissata nell'ambito della regolamentazione locale recante il *sistema di valutazione della performance* la cui SCHEDA – estratta dal vigente *Regolamento per la valutazione della performance approvato con DCS n. 52 del 18.11.2020* - si riproduce tal quale per l'occorrenza dell'introdotta art. 61 del CCNL 2019 – 2021, con minimo affinamento tecnico e nomenclativo di coordinamento (*a seguire*), per introdurla a completamento del sistema integrato dedicato, nonché garantire l'armonizzazione dei contenuti e delle procedure specifiche e, infine, la coerenza all'impostazione della disciplina generale vigente presso l'Ente.

La misura della Retribuzione di Risultato erogabile al segretario è fissata nella percentuale del 10% del monte salari percepito nell'annualità oggetto di valutazione, incrementabile fino al 15%, ai sensi dell'art. 61, comma 2bis del CCNL 2019-2021, trattandosi di Ente con dirigenza.

Si annota infine, trattandosi di Ente con dirigenza, che - ai sensi dell'art. 64 del CCNL 2019-2021 - al Segretario Generale a cui sia stato conferito formale incarico di copertura (*ad interim*) di posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, compete specifico compenso, anch'esso da corrispondere a titolo di Retribuzione di Risultato, ma che non concorre con la disciplina e la consistenza della RR di cui all'art. 61 del CCNL: la misura di detto compenso è automaticamente determinata e corrisposta applicando la percentuale stabilita presso l'Ente dalla contrattazione integrativa della dirigenza, per essa e per la medesima finalità (*ex artt. 35, comma 1, lett. c) e 40, comma 1*), al valore della retribuzione di posizione previsto per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

Detta percentuale, come anche ogni inequivocabile comune referencia regolatrice, si applicheranno automaticamente in caso di variazione delle relative fonti contrattuali nazionali e/o decentrate a cui fanno riferimento. L'importo in parola, allo stato: è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020; è determinato sulla scorta della valutazione (*performance*) relativa alla posizione ricoperta *ad interim*; è commisurato al periodo di sostituzione.

CRITERI DI ATTRIBUZIONE E MISURA
DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
(art. 61 CCNL 16.07.2024 - Funzioni Locali 2019- 2021)

SCHEDA DI VALUTAZIONE
DEL SEGRETARIO GENERALE

(armonizzazione della procedura ex artt. 60 e 61 del CCNL 16.07.2024 - Funzioni Locali 2019- 2021 al sistema di valutazione dell'Ente, di cui al Regolamento per la valutazione della performance approvato con DCS n. 52 del 18.11.2020 e successive modifiche e integrazioni)

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 30 punti)

<i>componenti</i>	<i>punti max</i>	PUNTEGGIO
ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE <i>(come da sistema di valutazione della performance dell'Ente)</i>	fino a 10 punti	
GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI COMPLESSIVAMENTE INTESI DELL'ENTE <i>(come da sistema di valutazione della performance dell'Ente)</i>	fino a 10 punti	
RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE <i>(come da sistema di valutazione della performance dell'Ente)</i>	fino a 10 punti	

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 40 punti)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	GIUDIZI	PUNTEGGIO
[...]					
[...]					
[...]					

Il punteggio sarà assegnato con i seguenti criteri, conformemente alla previsione del sistema di valutazione dell'Ente: fino al 49% = obiettivo non raggiunto; dal 50% al 70% = obiettivo minimo atteso; dal 71% al 89% = obiettivo parzialmente raggiunto; almeno 90% = obiettivo raggiunto; oltre il 90% = obiettivo raggiunto ed attività ulteriori svolte

3) LE COMPETENZE PROFESSIONALI – qualità e modus (fino a 30 punti)

<i>componenti</i>	<i>punti max</i>	PUNTEGGIO
Funzioni di collaborazione	Partecipazione attiva con funzioni non solo consultive ma anche propositive. Pianificazione e programmazione dell'attività in attuazione degli indirizzi e degli obiettivi politici	Fino a 6 punti
Funzioni di assistenza giuridico amministrativa	Svolgimento di consulenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente. Impegno all'aggiornamento ed all'approfondimento delle proprie conoscenze tecnico professionali. Correttezza degli atti amministrativi e conseguente assenza di contenzioso. Tempestività nell'adeguamento ed applicazione delle nuove disposizioni normative agli atti e provvedimenti Provinciali. Rispetto delle scadenze assegnate	Fino a 5 punti
Funzioni di partecipazione con funzioni consultive referenti e di assistenza alle riunioni degli organi collegiali	Capacità nel riferire agli organi collegiali sugli affari di loro competenza. Miglioramento della cura della redazione dei verbali delle riunioni degli organi collegiali.	Fino a 4 punti
Funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili dei servizi	Elaborazione di idee e programmi idonei alla soluzione dei problemi ed al raggiungimento degli obiettivi. Rapporto con i cittadini, collaboratori interni e organi istituzionali. Propensione a motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore. Propensione ad assumere decisioni autonome e responsabilità. Collaborazione e propensione al coordinamento	Fino a 8 punti
Funzioni di rogito	Stipulazione dei contratti in forma pubblica amministrativa atti entro 5 giorni dall'acquisizione della documentazione necessaria	Fino a 3 punti
Ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o dal Presidente	Perseguimento degli obiettivi specifici assegnati. Conduzione e conclusione di trattative ed attività negoziali	Fino a 4 punti
Totale		

TABELLA RIASSUNTIVA

<i>componenti</i>	PUNTEGGIO
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	
COMPETENZE PROFESSIONALI	
TOTALE	

Erogazione della retribuzione di risultato per il segretario, conformemente alla previsione del sistema di valutazione dell'Ente: Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso; Punteggio da 51 a 60 punti 2% del trattamento economico annuo; Punteggio da 61 a 80 punti 5% del trattamento economico annuo; Punteggio da 81 a 90 punti 8% del trattamento economico annuo; Punteggio oltre 90 punti 10% del trattamento economico annuo

REGOLAZIONI DEL SISTEMA

Il sistema, come ogni sua successiva modifica, richiede la trasmissione di preventiva informazione alle OO.SS. firmatarie del CCNL, ai sensi dell'art. 34, comma 1 lett. a) e b), per l'attivazione eventuale del confronto, al termine del quale si procede alla sua approvazione.

Alla definizione degli istituti indicati dal sistema provvede formalmente il Capo dell'Amministrazione che potrà avvalersi del supporto, in ogni fase e come ritenuto, del Nucleo di Valutazione.

Tutti gli importi rimessi nel presente sistema che risultino assoggettati al rispetto del limite di cui all'art. 23 del D.Lgv. 75/2017, non possono essere erogati oltre la soglia che ne deriva. Il venir meno del limite giuscontabile, per condizione interna o per superamento della disposizione normativa, consegue l'automatica espansione delle corrisposizioni nelle misure risultanti dai provvedimenti attributivi.

Il processo di pesatura della Retribuzione di Posizione è confermato espressamente, o riedito ex novo, nel caso dell'avvicendamento nella titolarità della Segreteria. Il processo di pesatura culmina in atto formale che mantiene carattere dispositivo, ricognitivo e confermativo dello status nonché delle consegne affidate al Segretario titolare, come ricavate dall'assetto operativo e normativo di qualsiasi livello, in applicazione degli istituti del CCNL.
