

Allegato B)

SCHEDA PESATURA
SEGRETARIO GENARALE
NICOLA FRACCAROLLO

CONDIZIONI RP			
Pr	DESCRIZIONE	GRADO	ANNOTAZIONE DI RIFERIMENTO
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>			
1	Attività di coordinamento e sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e coordinamento della loro attività, in ragione di contesto	2	
2	Responsabilità e incidenza nella formazione degli atti di programmazione e attuazione (<i>ad esempio PIAO, PEG tenendo anche conto della loro complessità</i>)	3	
3	Responsabilità e incidenza nella formazione degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale (<i>ad esempio Piano del Fabbisogno, tenendo anche conto della loro complessità</i>)	3	
4	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	2	
5	Dimensione, consistenza e ricorrenza dell'attività di assistenza giuridico-amministrativa, di studio, sviluppo e soluzione, a favore degli Organi di Governo e della Struttura	2	
6	Entità delle risorse finanziarie gestite e/o coordinate (<i>nel ruolo e nelle funzioni aggiuntive</i>)	1	
7	Entità delle risorse umane gestite e/o coordinate (<i>nel ruolo e nelle funzioni aggiuntive</i>)	2	Ufficio Risorse Umane (n.2) e responsabili E.Q (n.6)
8	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	2	
9	Grado di gestione della variabilità del contesto di riferimento (<i>indirizzo governativo, quadro normativo primario e secondario, dinamismo tecnologico e organizzativo</i>)	1	
10	Grado di responsabilità verso l'esterno (<i>civile, amministrativa, penale</i>)	3	
11	Indipendenza, autonomia strategica e rappresentanza dell'Ente in riferimento alla complessità e responsabilità delle funzioni nel contesto organizzativo dell'Ente	2	
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>			
12	Incarico di RPCT	3	
13	Incarico e ruolo presso l'Ufficio per i procedimenti disciplinari	2	Presidente Ufficio Procedimenti Disciplinari
14	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 PA - 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	3	Datore di lavoro ai sensi del D.Lgs.n.81/2008
		0	
		0	
15	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	2	Presidente Commissioni concorso
		0	
		0	
16	Funzioni aggiuntive conferite dal capo dell'amministrazione, oltre quelle già censite. Operare pesatura di ogni incarico	0	
		0	
		0	
17	Partecipazione alla delegazione trattante di parte pubblica e ruolo	3	Presidente
18	Responsabilità stabile di servizi e/o uffici formalmente istituiti. Operare pesatura di ogni servizio/ufficio tenendo conto della specifica complessità di ciascuno	3	Responsabile Servizio Risorse Umane
		0	
		0	
19	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>)	0	
20	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	2	E' prevista la sostituzione da parte del Segretario in caso di assenza di alcuni responsabili EQ
21	Complessità e rilevanza dell'attività rogatoria (<i>ove richiesta</i>)	2	
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>			
22	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>)	1	
23	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	2	Presenza dell'Ente Fiera Isola della Scala, S.r.l. interamente partecipata dal Comune di Isola della Scala.
24	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>)	2	La distanza tra i due Comuni convenzionati (Negrar di Valpolicella e Isola della Scala) è pari a 32 km, circa un'ora di viaggio.
25	Incrementi stagionali della popolazione di particolare rilevanza	0	

RISULTANZE PESATURA – DEFINIZIONE VALORE ECONOMICO
DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

DETERMINAZIONE DELLA PESATURA

TOTALE TECNICO (generale)		
Sintesi istruttoria		Totale parziale valore grado pesatura
	ricorrenza	
Pesature grado “3”	7	21
Pesature grado “2”	12	24
Pesature grado “1”	3	3
Pesature grado “n.a.”		
Totale generale valore grado pesatura		48

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>	oltre 51 punti grado	---	MASSIMO

CALCOLO E ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

ESITAZIONE – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE				
Valore assoluto pesatura tecnica	punti grado _48_			---
Riferimento fascia definitivo	Fascia _5_			
Differenza aritmetica VMax-VMin	€. 12.394,97			
Quota incremento su differenza aritmetica (euro 12.394,97)	80% = 9.915,98			
Applicazione tabella di ponderazione (segnare la fattispecie che ricorre)	VALORE MINIMO € 23.518,00	VALORE MINIMO + QUOTA INC. € 33.433,98	VALORE MASSIMO € 35.912,97	--
Valore della RP (valore annuo, lordo, per tredici mensilità)				33.433,98

CRITERI DI ATTRIBUZIONE E MISURA
DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
(art. 61 CCNL 2024)

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. 61 del CCNL 2024, 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 erogabile al segretario è fissata nella percentuale limite del 10% 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. 61 del CCNL 2024, **COMMA 2BIS**, un aumento della percentuale fino al 15%, limitatamente al periodo di svolgimento delle relative funzioni.

Destinatari
segretari di enti con dirigenza
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
segretari a cui siano attribuite le funzioni di segretario di una Unione di comuni
segretari di enti interessati da situazioni di calamità naturale

*

L’Ente, ricorrendone le condizioni giuscontabili minime e la fattispecie sotto tabellata, può rideterminare, ai sensi dell’art. 61 del CCNL 2024, **COMMA 2TER**, un aumento della percentuale della Retribuzione di Risultato.

Destinatari	Condizione speciale
segretari di enti metropolitani	Occorre sia valutata l’esigenza di un allineamento rispetto alle retribuzioni complessive di livello più elevato corrisposte alla dirigenza dell’ente

(fine Retribuzione di Risultato)

COMPENSI DIVERSI, A TITOLO DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO

In aggiunta alla Retribuzione di Risultato di cui all'art. 61 del CCNL 2024, 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 (<i>ad interim</i>) di posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare	<u>Per ciascun incarico conferito</u> • 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 già stabilita presso l'ente dalla contrattazione integrativa della dirigenza, ex artt. 35, comma 1, lett. c) e 40, comma 1. 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. 57 del CCNL 17.12.2020 (<i>fondo dirigenza, ndr</i>) • l'importo, nella sua misura effettiva, è determinato sulla scorta della valutazione (performance) relativa alla posizione ricoperta ad interim

Tutti gli importi rimessi nel presente elaborato 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 corresponsioni nelle misure risultanti dai provvedimenti attributivi.
