



PROVINCIA di COSENZA

ALLEGATO A) AL DECRETO DEL PRESIDENTE N. 2 DEL 30/01/2025

SCHEDA DI GRADUAZIONE AI FINI DELLA QUANTIFICAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE DELLA PROVINCIA DI COSENZA

Criteria di graduazione e sistema di pesatura

Criterion 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 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 di attività ed organizzazione nonché, nel suo ambito, 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	<p>È ancorato ai distinti fattori di complessità e responsabilità, entrambi 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 può essere ricavato automaticamente dalle risultanze delle predette pesature.</p> <p>Pertanto, esso potrà corrispondere al punteggio medio attribuito dal sistema di pesatura per le funzioni dirigenziali (o, in assenza di dirigenti, per gli incarichi di elevata qualificazione), presenti nell'ente, nei cui confronti sono esercitate le funzioni.</p> <p>b) Criterio di responsabilità su contesto organizzativo</p>



PROVINCIA di COSENZA

	<p>inadempimento.</p> <p>L'importanza del ruolo di sovrintendenza e coordinamento del Segretario Generale è ancor più evidente in un Ente locale quale la Provincia, ove – per complessità organizzativa - la legislazione statale vigente consente la nomina di un direttore generale distinto dalla figura e dalla persona del Segretario Generale.</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 segue:</p> <ol style="list-style-type: none">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) <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> <p>Ente con dirigenti: valore medio pesatura 35 punti su 36 (Disposizione del Presidente n. 35 del 30.5.2022) Rapportato in centesimi = 97,22/100</p> <p>Responsabilità assegnate, stante l'assenza del Direttore generale: elevate</p> <p>Ponderazione possibile da 1,21 a 1,30</p>
--	---	---



PROVINCIA di COSENZA

		<p>Ponderazione attribuita: 1,25 97,22 X 1,25 = 121,52</p> <p>Punti assegnati sulla lettera a) del comma 2 dell'art. 60: <u>100</u></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 enti, organismi o commissioni, nonché l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;</p>	<p>Fattispecie:</p>	<p><i>I criteri distinguono le fattispecie in funzioni/incarichi di tre differenti e crescenti livelli di responsabilità al fine di determinare il raggiungimento della soglia massima di punteggio, in relazione sia alla numerosità che alla rilevanza dei predetti.</i></p> <p><i>E' stabilito:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- 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 <p><i>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.</i></p> <p>Funzioni/incarichi con livello di responsabilità base:</p> <ul style="list-style-type: none">- Componente della delegazione trattante CCI – Comparto: punti 10



PROVINCIA di COSENZA

		<p>Funzioni/incarichi con livello di responsabilità significativa:</p> <ul style="list-style-type: none">- Presidente della delegazione trattante CCI dirigenti = punti 20- Presidente ufficio procedimenti disciplinari per il Comparto = punti 20- Responsabile monocratico dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari per la dirigenza = punti 15- Responsabile dell'esercizio del potere sostitutivo per i casi di inerzia = punti 15- Incarichi di rappresentanza dell'Ente presso enti ed organismi esterni, su delega del Presidente = punti 15 <p>Funzioni/incarichi con livello di responsabilità elevata:</p> <ul style="list-style-type: none">- Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza = punti 50- Stabile esercizio di funzioni gestionali di aree, servizi, uffici (non rilevano i casi di interim): Ufficio di Segreteria generale e sovrintendenza sull'Ufficio per le Elezioni provinciali = punti 40- Stabili incarichi di rappresentanza dell'Ente presso enti ed organismi esterni, (anche su delega) del Presidente: componente del Consiglio di Amministrazione della Fondazione "V. Manes" = punti 35 <p>Totale punteggio del presente criterio: 220, da ridursi a 100</p>
--	--	--

SR



PROVINCIA di COSENZA

<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 socio-economiche.</p>	<p>Il presupposto è il disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo.</p>	<p><i>L'effettiva rilevanza ed il livello di impatto dei fattori di disagio nel concreto contesto dell'ente, è così stabilito:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Un punteggio non superiore a 50 per fattori di disagio con impatto medio nel contesto dell'ente</i>- <i>Un punteggio non inferiore a 50 e fino a 100 per fattori di disagio con impatto elevato nel contesto dell'ente</i>- <i>Un punteggio pari a 100 per fattori di disagio con impatto massimo nel contesto dell'ente.</i> <p>Territorio provinciale frequentemente interessato da calamità naturali = impatto medio: punti 15;</p> <p>Amministrazione provinciale con posti vacanti previsti nella dotazione organica in misura significativa in quanto superiore al 30% = impatto elevato: punti 60;</p> <p>Condizioni socio-economiche del territorio provinciale particolarmente disagiate rispetto alla media nazionale = impatto elevato: punti 60</p> <p>Totale punteggio del presente criterio = 135, da ridursi a 100</p>
--	--	--

Sintesi finale

Graduazione pesatura:

- Scala di pesatura parziale da 1 a 100 per ciascuna lettera, in ragione del fatto che ciascuna lettera può comportare l'attribuzione del valore massimo di retribuzione di posizione.
- Scala di pesatura di pesatura complessiva, egualmente da 1 a 100



PROVINCIA di COSENZA

- 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 prevista dal CCNL vigente nel tempo, per come eventualmente ridotta dall'Ente, in diretta proporzione sul solo intervallo dei rimanenti 50 punti, commutati in percentuale sul differenziale di trattamento fra minimo e massimo
	<p>Punteggio lettera a) = 100 Punteggio lettera b) = 100 Punteggio lettera c) = 100 Punteggio finale complessivo = 300, da equipararsi a 100</p> <p>$100 - 50 = 50$ $50/50 = 1$</p> <p>Percentuale del differenziale fra retribuzione di posizione minima e massima da attribuirsi: 100% = retribuzione di posizione nella misura massima prevista dal CCNL, per come eventualmente ridotta dall'Ente</p>

