

**PARTE QUINTA: IL
CCNL DELLA
DIRIGENZA E DEI
SEGRETARI DEL
16.07.2024**

1



CCNL DEL 16.07.2024 - DISCIPLINA DELLA DIRIGENZA

2



- ▶ **Art. 4 Informazione**
- ▶ **4. Sono oggetto di informazione tutte le materie** per le quali i successivi artt. 34 e 35, 46 e 48 e 55, nelle distinte sezioni del presente CCNL, **prevedano il confronto o la contrattazione** integrativa, **costituendo presupposto per la loro attivazione.**
- ▶ **5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici** di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, **ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni del personale**, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle organizzazioni sindacali. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno cinque giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.
- ▶ **6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione** di cui all'art. 6, **o negli enti che non lo costituiscano** entro i termini di cui al comma 3 dello stesso articolo, **i dati sugli andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche e alle procedure concorsuali programmate, nonché i dati sui contratti a tempo determinato o assunzioni ai sensi degli artt. 90 e 110 del D.Lgs 267/2000, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 29 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 17.12.2020, i dati sugli andamenti formativi, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'amministrazione in assenza di trasferimento del personale.**

CCNL DEL 16.07.2024 - DISCIPLINA DELLA DIRIGENZA

3

- ▶ Art. 34 Confronto materie
- ▶ 1. Sono oggetto di confronto:
 - ▶ a) i criteri per la **graduazione delle posizioni dirigenziali**, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità, anche in relazione a quanto previsto all'art. 60, comma 2 (pesatura posizione Segretari);
 - ▶ b) i criteri dei **sistemi di valutazione della performance** dei dirigenti, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 61, comma 1 (valutazione dei Segretari);
 - ▶ c) le condizioni, i **requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale**;
 - ▶ d) le **linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento**, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;



CCNL DEL 16.07.2024 - DISCIPLINA DELLA DIRIGENZA

4

- Art. 34 Confronto materie
- e) **le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali**, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati e, **per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico;**
- f) le materie oggetto di contrattazione nella specifica ipotesi dell'art. 35 comma 4;
- g) i **criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile**, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile, nonché i criteri di priorità per l'accesso allo stesso; i presenti criteri sono applicabili anche ai segretari;
- h) **le materie individuate quale oggetto di confronto**, ai sensi dell'art. 6 comma 6, **in sede di Organismo paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito** entro il termine previsto dall'art. 6, comma 3;
- i) **andamenti occupazionali.**



CCNL DEL 16.07.2024 - DISCIPLINA DELLA DIRIGENZA

5

- Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione
- 2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su **attività aventi un impatto sull'organizzazione, innovazione anche tecnologica progetti di organizzazione, innovazione, miglioramento dei servizi, della promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato e di fenomeni di burn-out, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e su cambiamenti conseguenti a percorsi di transizione ecologica e digitale**, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
- 6. **Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3, le materie del comma 2 diventano oggetto di confronto**, ai sensi dell'art. 5 (Confronto) del presente CCNL, nel rispetto delle procedure ivi previste, fino alla sua istituzione.

CCNL DEL 16.07.2024 - DISCIPLINA DELLA DIRIGENZA

6

- Art. 35 Contrattazione integrativa: materie
- 1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) la **definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato** tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 (Disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato);
 - b) i **criteri per la determinazione della retribuzione di risultato**, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato);
 - c) la **definizione della percentuale** di cui all'art. 40 (**Incarichi ad interim**) comma 2, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art 40, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti, quali ad esempio, quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO);



CCNL DEL 16.07.2024 - DISCIPLINA DELLA DIRIGENZA



7

- Art. 35 Contrattazione integrativa: materie
- d) i criteri generali per la definizione dei **piani di welfare integrativo**, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 26 (Welfare integrativo), i presenti criteri sono applicabili anche ai segretari;
- e) i criteri delle forme di **incentivazione** delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo **delle risorse previste da specifiche disposizioni legge**, di cui all'art. 43 (Onnicomprensività), nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;
- f) l'individuazione delle **posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero**, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;
- g) i criteri e le risorse per **l'applicazione della clausola di salvaguardia economica** di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo (**in caso di revoca incarico dirigenziale**);

CCNL DEL 16.07.2024 - DISCIPLINA DELLA DIRIGENZA

8

- ▶ Art. 35 Contrattazione integrativa: materie
- ▶ h) i criteri per l'attribuzione dei **compensi professionali degli avvocati**, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014;
- ▶ i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 61 del CCNL 17.12.2020 (**Trattamento economico del personale in distacco sindacale**) in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale;
- ▶ l) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti **la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro**, applicabili anche ai segretari;



CCNL DEL 16.07.2024 - DISCIPLINA DELLA DIRIGENZA

9

- ▶ Art. 23 Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato
- ▶ 2. Nell'ambito di quanto previsto al comma 1, **ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate**, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è **attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 25%, negli enti con un numero di dirigenti non superiore a 10 unità in servizio, di almeno il 30%, negli enti con un numero di dirigenti superiore alle 10 unità in servizio, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato**. Le amministrazioni che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 5 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.
- ▶ 3. La misura percentuale di cui al comma 2 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 35, comma 1, lett. b) e di cui all'art. 48 (Contrattazione integrativa: materie), comma 1, lett. b).



CCNL DEL 16.07.2024 - DISCIPLINA DELLA DIRIGENZA

10

- Art. 36 Personale utilizzato in convenzione
- 4. **L'ente utilizzatore corrisponde**, in aggiunta a quanto previsto al comma 3, **anche in deroga al valore massimo** di cui all'art. 37 comma 6, **un importo a titolo di retribuzione di posizione pari al 30% del valore economico della posizione su cui è conferito l'incarico presso tale ente**. In base alla valutazione di performance conseguita, **corrisponde inoltre, previa valutazione positiva, un importo a titolo di retribuzione di risultato, fino ad un massimo del 10% del valore economico della suddetta posizione**.
- 5. La convenzione di cui al comma 1 definisce la ripartizione tra i due enti degli oneri finanziari. Resta fermo che tutte le somme erogate a titolo di retribuzione di posizione e di risultato devono essere poste interamente a carico dei fondi di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 (Disciplina Fondo retribuzione di posizione e di risultato) dei due enti.



CCNL DEL 16.07.2024 - DISCIPLINA DELLA DIRIGENZA

11

- Art. 40 Incarichi ad interim
- 1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione **dirigenziale temporaneamente priva di titolare**, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento di ciascun ente, è **attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore compreso tra il 15% ed il 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.**
- 2. La percentuale di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 35, comma 1 lett. c) (Contrattazione integrativa).



CCNL DEL 16.07.2024 - DISCIPLINA PER I SEGRETARI

12



- **Art. 56 Struttura della retribuzione**
- 1. La struttura della retribuzione dei segretari comunali e provinciali si compone delle seguenti voci:
- **a) trattamento stipendiale;**
- **b) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;**
- **c) retribuzione di posizione;**
- **d) maturato economico annuo, ove spettante;**
- **e) retribuzione di risultato, ove spettante;**
- **f) diritti di segreteria, ove spettanti in base alle vigenti disposizioni di legge in materia;**
- **g) retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate, ove spettante;**
- **h) indennità di reggenza o supplenza ove spettante, per gli incarichi di cui all'art. 62;**
- **i) altri compensi previsti da norme di legge.**



- Art. 60 Nuova disciplina della retribuzione di posizione
- 1. 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:

Minimi e massimi della retribuzione di posizione per tipologie di enti

Valori in Euro annui lordi per 13 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



- Art. 60 Nuova disciplina della retribuzione di posizione
- 2. Entro i valori di cui al comma 1, gli enti determinano, previo confronto ai sensi dell'art. 34, comma 1 lett. a), la retribuzione di posizione sulla base dei seguenti criteri di graduazione:
 - a) **complessità e responsabilità delle funzioni** di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo (**Funzioni di sovrintendenza e coordinamento del Segretario**);
 - 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.



IPOTESI CCNL DEL 11.12.2023 - DISCIPLINA PER I SEGRETARI

16



- Art. 60 Nuova disciplina della retribuzione di posizione
- 3. **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.
- 4. Ferma restando la fascia di appartenenza di cui al comma 1, il comma 3 si applica anche, per la sola durata del periodo dell'incarico e senza effetti sul trattamento dei segretari in disponibilità, ai segretari di un comune aderente ad una Unione, a cui siano attribuite, anche temporaneamente, le funzioni di segretario dell'Unione, qualora 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.
- 5. Gli enti assicurano, altresì, nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della capacità di spesa, nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017, che **la retribuzione di posizione non sia inferiore a quella corrisposta per l'incarico dirigenziale più elevato in essere o, in assenza di dirigenti, a quella più elevata corrisposta al personale con incarico di elevata qualificazione**, tenendo conto di quanto previsto al comma 6 per i segretari titolari di segreteria convenzionata.

- Art. 60 Nuova disciplina della retribuzione di posizione
- **7. 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. Le predette norme sono comunque disapplicate dal primo giorno del sesto mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL. Con riferimento agli incarichi in essere alla data di sottoscrizione del presente CCNL, qualora la retribuzione di posizione di nuova attribuzione in applicazione di quanto previsto dai commi 1 e 2 risulti inferiore alla retribuzione di posizione in essere, comprensiva delle maggiorazioni, determinata in base alla previgente disciplina contrattuale, continua ad essere corrisposta la retribuzione di posizione in godimento, fino alla data di scadenza dell'incarico, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017.**





- **Art. 61 Disciplina della retribuzione di risultato**
- **1. Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato alla valutazione della performance, la quale dovrà tenere conto anche delle funzioni aggiuntive conferite. I criteri dei sistemi di valutazione della performance sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 34, comma 1 lett. b).**
- **2. Gli enti destinano a tale compenso, con risorse a carico dei rispettivi bilanci e nei limiti della propria capacità di spesa e nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, un importo non superiore al 10% del monte salari erogato a ciascun segretario nell'anno a cui è riferita la valutazione ai sensi del comma 1.**
- **2 bis. Gli enti possono elevare fino al 15% il limite percentuale di cui al comma 2, fermi restando i limiti della propria capacità di spesa ed il rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, nei casi di seguito indicati, limitatamente al periodo di svolgimento delle relative funzioni:**
 - **a) segretari di enti con dirigenza;**
 - **b) 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;**
 - **c) segretari a cui siano attribuite le funzioni di segretario di una Unione di comuni;**
 - **d) enti interessati da situazioni di calamità naturale.**

- Art. 61 Disciplina della retribuzione di risultato
- 2.ter **I limiti di cui ai commi 2 e 2-bis possono essere superati negli enti metropolitani, fermi restando i limiti della propria capacità di spesa e nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, qualora sia valutata l'esigenza di un allineamento rispetto alle retribuzioni complessive di livello più elevato corrisposte alla dirigenza dell'ente.**
- 3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, **le amministrazioni possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, di un importo non superiore allo 0,22% del monte salari 2018 relativo ai segretari comunali e provinciali. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.**
- 4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 42 del CCNL 16.5.2001.





- **Art. 62 Indennità di reggenza o supplenza**
- **2. Fermo restando quanto previsto dal comma 1, al Segretario cui venga conferito un incarico di reggenza o supplenza spetta un compenso pari al 15% della retribuzione complessiva in godimento di cui all'art. 56, comma 1, lett. a), b), c), d), ragguagliata al periodo di incarico per gli incarichi di durata fino a 60 giorni e del 25% della medesima retribuzione per gli incarichi di durata superiore a 60 giorni. Restano fermi i più elevati valori percentuali definiti in sede di contrattazione integrativa in base alle previgenti disposizioni contrattuali.**
- **3. Gli enti possono elevare fino al 25% la percentuale di cui al comma 2, relativa agli incarichi di durata fino a 60 giorni, in base alla propria capacità di bilancio e nel rispetto dei limiti di legge (art. 23 c. 2 dlgs 75/2017).**
- **4. Ai segretari titolari di sede, cui sia conferito un incarico di reggenza o supplenza, spetta altresì, a carico degli enti utilizzatori e nei limiti delle disponibilità di bilancio, il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute e documentabili secondo la disciplina di cui all'art. 63 (Retribuzione aggiuntiva in caso di convenzioni di segreteria) comma 2, per i casi in cui, non potendo assicurare il corretto svolgimento delle proprie funzioni da remoto, debbano garantire la propria presenza presso l'ente presso il quale svolgono la reggenza o supplenza.**

- **Art. 64 Incarichi ad Interim**
- **1. Negli enti con dirigenza, per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata al Segretario la copertura di posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento di ciascun ente, è attribuito, a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo determinato sulla base della percentuale - da applicarsi alla retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico – stabilita presso l'ente dalla contrattazione integrativa di cui all'art. 35, comma 1, lett. c) (15% al 30%).**
- **2. L'importo di cui al comma 1 è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020.**
- **3. L'importo derivante dall'applicazione della presente disciplina deve essere comunque collegato alla performance del segretario ed erogata solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa.**



- **1. Per il calcolo del compenso per Diritti di Segreteria si prendono a base le voci:**
- a) trattamento stipendiale; b) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita; c) retribuzione di posizione; d) maturato economico annuo, ove spettante; g) retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate, ove spettante; h) indennità di reggenza o supplenza.
- **2. Per il calcolo del compenso per l'incarico di reggenza o supplenza si prendono a base le voci:**
- a) trattamento stipendiale; b) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita; c) retribuzione di posizione; d) maturato economico annuo, ove spettante.
- **3. Per il calcolo del compenso per l'indennità di Risultato si prendono a base le voci:**
- a) trattamento stipendiale; b) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita; c) retribuzione di posizione; d) maturato economico annuo, ove spettante; f) diritti di segreteria, ove spettanti; g) retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate, ove spettante; h) indennità di reggenza o supplenza; (i) compensi per specifiche disposizioni di legge?).



**L'istituto contrattuale del cd.
“galleggiamento”, ex art. 41, comma 5,
CCNL 16.05.2001 è ancora applicabile –
ARAN AFL79**

**Con l'abrogazione dell'art. 107, comma 3,
del CCNL 17.12.2020, non è più prevista la
decurtazione della retribuzione aggiuntiva
per sedi convenzionate nel caso di
galleggiamento – ARAN AFL80**


PESATURA DELL'INDENNITA' DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO

Parametri		Punteggio attribuibile	Punteggio attribuito
Complessità e responsabilità	Responsabilità di proposta e coordinamento dell'attuazione della programmazione strategica dell'Ente.	0-10	-
	Complessità in tema di coordinamento e di sovrintendenza dei Dirigenti o dei Responsabili delle Strutture organizzative.	0-10	-
	Sostituzione in caso di assenza, impedimento o inadempimento dei Dirigenti o dei Responsabili delle Strutture organizzative.	0-10	-
	Presenza di particolari uffici o di particolari forme di gestione associata dei servizi.	0-10	-
Attribuzione di funzioni aggiuntive	Responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza.	0-10	-
	Presidente di Commissioni di gara e di concorso.	0-10	-
	Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.	0-10	-
	Presidente del Nucleo di Valutazione collegiale.	0-10	-
Situazioni di oggettivo disagio del contesto	Sedi di alta montagna, estrema carenza di organico, situazioni anche transitorie di calamità naturale o difficoltà socioeconomiche.	0-10	-
	Incrementi stagionali della popolazione di particolare rilevanza.	0-10	-
Totale			-
Indennità di posizione			€ -