



COMUNE DI GIAROLE

PROVINCIA DI ALESSANDRIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 72/2023

OGGETTO: CCNL 2019/2021: SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI - APPROVAZIONE REGOLAMENTO

L'anno DUEMILAVENTITRE addì VENTITRE del mese di SETTEMBRE alle ore 10,30 nella sala delle riunioni.

Esaurite le formalità prescritte dalla vigente normativa in materia, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

Fatto l'appello risultano:

N.ord.	Cognome nome	Carica	Presente	Assente
1.	PAVESE Giuseppe	Sindaco	X	
2.	PIGNONE Ruggero	Vice-Sindaco	X	
3.	ZACCO Enrico	Assessore	X	
		TOTALI	3	0

Con l'intervento e l'opera del Dr. Pierangelo SCAGLIOTTI – Segretario Comunale.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Signor PAVESE Giuseppe nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO quanto segue:

- L'articolo 16 del CCNL 16/11/2022 del Comparto delle Funzioni locali istituisce l'Area delle ELEVATE QUALIFICAZIONI così disponendo:

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del presente CCNL. Tali posizioni richiedono:

- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
- conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

2. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:

- a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

- La nuova disciplina rientra tra le innovazioni recate dal nuovo CCNL sul complessivo ordinamento professionale del comparto;
- Il comma 3 del medesimo art. 13 prescrive poi che "Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del presente Titolo sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza";
- le amministrazioni del comparto delle funzioni locali sono pertanto chiamate ad adeguare l'assetto dell'area delle posizioni organizzative oggi E.Q., in termini utili a porre a regime il nuovo ordinamento professionale anche nella materia di cui si tratta;
- si rende di conseguenza necessario ridefinire i criteri di conferimento e revoca degli incarichi, i criteri di graduazione della retribuzione di posizione, il cui valore massimo edittale è stato alzato da 16.000,00 a 18.000,00 euro nonché i criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato;
- l'art 17 comma 2 del CCNL demanda a ciascun ente di stabilire la suddetta graduazione sulla

base di criteri predeterminati che tengano conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico;

- a norma della nuova disciplina introdotta dal predetto CCNL la presente proposta di regolamento considera come oggetto di analisi gli elementi che, in termini di contratto, qualificano le singole posizioni di E.Q. prevedendo quindi che ciascuna posizione sia analizzata sulla base di parametri che tengano conto, a termini di contratto, di fattori di complessità, di autonomia gestionale, e organizzativa della conseguente responsabilità e delle professionalità richieste;
- sono pertanto stati individuati 5 criteri ritenuti adeguati e sufficienti ad esprimere il contenuto dei requisiti richiesti dal CCNL ai fini della graduazione delle singole posizioni;
- il sistema di graduazione proposto impostato su detti criteri come meglio specificati sia nello schema di regolamento consente ai soggetti della relativa attività di analizzare le caratteristiche di ogni singola posizione a motivazione del punteggio attribuito e della conseguente graduazione;
- nella predisposizione del sistema s'è anche tenuto conto di correttivi da utilizzare al fine di adottare una corretta graduazione e differenziazione delle retribuzioni di posizione in relazione al ruolo assegnato;
- il sistema di graduazione tiene conto inoltre del budget assegnato allo specifico istituto ai fini di mantenere il complesso delle retribuzioni attribuite all'interno dello stesso;

Dato atto che sono stati attivati i livelli di relazione sindacale previsti dagli artt. 5 e 7 del CCNL 21/5/2018;

Dato atto che il Responsabile del Servizio Amministrativo ha espresso parere favorevole in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa dell'atto, ai sensi dell'art. 49 - comma 1° - del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267;

A voti unanimi espressi nei modi e nelle forme di legge,

DELIBERA

1. Di approvare il regolamento allegato al presente provvedimento e i seguenti modelli di schede di valutazione:
Mod. 1 - Criteri di graduazione;
Mod. 2 - Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi alla E.Q.;
2. Di disporre che il nuovo sistema di graduazione delle posizioni organizzative avrà decorrenza dalla prima attribuzione di incarichi successiva all'approvazione del regolamento.
3. Di dichiarare con votazione unanime favorevole il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000.



Comune di Giarole

Provincia di Alessandria

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI – CCNL 2019/2021

Art. 1 Finalità

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incaricati delle posizioni organizzative, ai sensi degli artt. 13 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022.
2. Per "ELEVATA QUALIFICAZIONE" si intende un incarico individuato che comporti "con assunzioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato", lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:
 - a) "direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa" (detta E.Q. di Struttura);
 - b) Responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum".
3. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nell'area dei Funzionari e delle ELEVATE QUALIFICAZIONI, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito sulla base dei criteri definiti all'art. 3.
4. La Giunta individua il numero delle posizioni organizzative istituite presso ciascuna Area con gli atti di macro-organizzazione dell'Ente.

Art. 2 Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. L'incarico può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno ed indeterminato inquadrato nell'area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) aver ottenuto, negli ultimi 2 anni, valutazioni delle prestazioni almeno pari a "85/100" sulla base dell'attuale sistema di valutazione delle performance organizzative ed individuali;
 - b) insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione" per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;
 - c) non aver subito sanzioni disciplinari superiori a 1 rimprovero scritto negli ultimi due (2) anni,
 - d) insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.;

Art. 3 Procedura per il conferimento degli incarichi e rotazione

1. Il conferimento degli incarichi di PO è preceduto da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati, da pubblicare sul sito intranet dell'Ente per quindici (15) giorni consecutivi.
2. I candidati in possesso dei requisiti di accesso disciplinati all'art. 2 del presente Regolamento saranno valutati in considerazione della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali, nonché delle esperienze acquisite. Si tiene in considerazione, tra l'altro dei seguenti criteri:
 - a) titolo di studio e professionale adeguato per lo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico;
 - b) aver già coordinato strutture organizzative nell'arco della propria attività lavorativa;
 - c) capacità manifestata nella gestione di processi complessi, valutata in relazione all'oggettiva complessità delle disposizioni legislative e regolamentari che li regolano e della necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre strutture/Enti;

- d) capacità di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire;
- e) esperienza almeno biennale nella gestione di funzioni e di attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire;

3. Il Segretario Generale procede verifica della sussistenza dei requisiti di accesso di cui all'art. 2, e alla ponderazione e valutazione degli elementi di cui al precedente comma.

4. L'incarico di posizione organizzativa è conferito dal Sindaco, per un periodo massimo non superiore a 3 anni, sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento, con atto scritto e motivato, e può essere rinnovato con le medesime formalità.

5. Nel caso in cui l'avviso informale sia andato deserto o nel caso in cui sia verificata l'assenza, tra le candidature pervenute, dei requisiti, delle attitudini e delle competenze richieste per la posizione da attribuire, il Sindaco può conferire l'incarico di Posizione organizzativa ad un dipendente di categoria D in possesso di detti requisiti e competenze.

6. L'amministrazione in relazione al limitato numero di dipendenti rientranti nell'area funzionari ad elevata qualificazione non utilizza la rotazione degli incarichi;

Art. 4 Revoca degli incarichi

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale ed organizzativa.

2. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 1.

3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 5 Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.

2. Ai sensi dell'articolo 18 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'articolo 37, comma 1, let. b), primo periodo del CCNL del 6 luglio 1995, ai sensi dell'articolo 35 del CCNL del 14 settembre 2000;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'articolo 70-ter, del CCNL del 21/5/2018;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'articolo 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2000;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'articolo 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'articolo 16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'articolo 40 del CCNL del 22 gennaio 2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate

- agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'articolo 56-ter, del CCNL del 21/5/2011, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'articolo 113 del D.Lgs. n. 50/2016;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge n. 662/1996 e dall'articolo 59, comma 1, let. p) del D.Lgs. n. 446/1997;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, let. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio.
 - I compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997

Art. 6 Retribuzione di posizione

1. Nella individuazione dei criteri per la graduazione delle elevate qualificazioni il Sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.
2. Il Comune, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle posizioni organizzative ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.
3. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.
4. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in maniera complessiva con riguardo a tutte le Posizioni organizzative con ulteriore riparametrazione nei casi di cui all'articolo 13.

Art. 7 Soggetti e funzioni

1. Il Nucleo di valutazione in collaborazione con il Segretario Comunale compila, una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna E.Q. con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi.
2. La Giunta approva la pesatura delle E.Q. tenuto conto della proposta del Nucleo di Valutazione.

Art 8 Criteri di pesatura delle posizioni organizzative

1. Le posizioni organizzative previste dal contratto di lavoro sono riferite:
 - tipo a): allo svolgimento di funzioni e attività di particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - tipo b): allo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità.
2. Il Sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni unità operativa individuando per ciascuna di esse gli elementi previsti dal CCNL (complessità e responsabilità), articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e graduazione.
3. Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione delle posizioni di E.Q. sono valutate in base ai seguenti criteri:
 - 1) trasversalità** (*complessità relazionale*): sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in

particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i “clienti interni” ed i portatori di interessi diffusi (“stakeholders”);

2) complessità operativa ed organizzativa: sono considerate:

- a) la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di Posizione organizzativa in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con particolare riguardo alla presenza di profili appartenenti alla categoria D, con conseguente complessità gestionale;
- b) la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedimentali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell’istruttoria, ecc.). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l’ambito delle funzioni specialistiche richieste; l’esigenza di coordinamento dei processi/attività;

3) attività soggette a rischio/contenzioso: sono considerati:

- a) per quanto riguarda l’aspetto del rischio, il Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte;
- b) con riguardo al contenzioso, sono valutate l’intensità e la rilevanza dell’incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile amministrativa ed erariale);

4) responsabilità finanziaria: è valutata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa;

5) strategicità (responsabilità organizzativa di mandato): è considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato.

4. Ai fini della valutazione dei criteri e l’assegnazione dei punteggi, al presente Regolamento è allegata una scheda descrittiva con ulteriori livelli di dettaglio di ogni parametro

Art. 9 Unicità di valutazione

1. I criteri di graduazione delle posizioni sono considerati validi per entrambe le tipologie previste dal CCNL, senza aggiunta o sottrazione di elementi a vantaggio o svantaggio dell’una o dell’altra tipologia.

Art. 10 Sistema di pesatura

1. Per ogni criterio individuato dall’articolo 8 è assegnato un punteggio variabile secondo il modello allegato A, motivato sviluppando il criterio stesso in relazione agli elementi che lo caratterizzano.

Art. 11 Procedimento di graduazione

1. Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione sono considerate le Posizioni organizzative da conferire secondo le analisi e valutazioni relative a ciascuna di essi.

2. Il settore Segreteria individua il “budget” a disposizione per la retribuzione di posizione. Il numero di E.Q. da conferire è moltiplicato per l’ammontare minimo destinato alla retribuzione di posizione secondo il CCNL, calcolando così il valore complessivo minimo (di seguito “vcm”) delle E.Q. dell’Ente. IL settore Segreteria determina la differenza fra budget e vcm, differenza che costituisce il “budget residuo”.

3. Il soggetto preposto alla valutazione ai sensi dell’art. 7 applica i criteri di cui al precedente art.8 per ciascuna E.Q. Per ogni criterio è assegnato un punteggio compreso tra un valore minimo e massimo (vedi allegato A). I punteggi così assegnati per ogni criterio sono sommati ed è individuato il punteggio totale di ciascuna E.Q. (vedi allegato B).

4. Il Settore Segreteria effettua la parametrizzazione del punteggio totale di ciascuna E.Q. rispetto alla somma dei punteggi totali attribuiti complessivamente a tutte le E.Q., determinando così il peso specifico di ciascuna. Il peso specifico di ciascuna E.Q. è parametrato al budget residuo di cui al precedente comma 2. Per ottenere l’importo della retribuzione di posizione di ciascuna E.Q., il risultato così ottenuto è sommato al valore

minimo della retribuzione (euro 5.000).

Art. 12 Correttivo del sistema

1. Allo scopo di evitare un appiattimento delle retribuzioni di posizione è adottato il seguente criterio correttivo:

- è fissato un punteggio soglia, pari a (10)/25;
- alle E.Q. alle quali è assegnato un punteggio totale inferiore al punteggio soglia, è assegnato il valore minimo della retribuzione di posizione previsto dal CCNL vigente (euro 5.000);
- il punteggio totale assegnato a dette E.Q. non è considerato ai fini della parametrizzazione di cui all'art. 11, per cui tale punteggio non viene né sommato per determinare la somma dei punteggi totali, né utilizzato per determinare il peso specifico della medesima E.Q.;
- il budget residuo è ripartito fra le altre E.Q., con le modalità indicate nel precedente art.11

Art. 13 Distribuzione dei resti

1. Eventuali importi che residuano dalla ripartizione effettuata a termini dell'articolo 12 possono essere assegnati fino a concorrenza del budget assegnato, in proporzione ai valori già attribuiti;

Art. 14 Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

1. nel caso in cui l'ente conceda proprio personale, titolare di E.Q. in utilizzo a tempo parziale ad altro ente (scavalco condiviso) si applica quanto previsto dall'art 23 comma 5 secondo alinea del CCNL 16/11/2022 ai sensi del quale l'ente di provenienza continua a corrispondere con onere a proprio carico le retribuzioni di posizione e risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti e tenendo comunque conto nella rideterminazione dei lavori della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa

2. ai fini del comma 1 si procede in relazione al periodo temporale di utilizzo presso altro ente a un'apposita pesatura della posizione interessata secondo il procedimento ed i criteri di cui al presente regolamento, valutando adeguatamente, non in rapporto proporzionale alla percentuale di tempo lavoro svolto presso questo ente, la complessità del lavoro che l'incaricato deve comunque garantire a prescindere dalla riduzione oraria tenendo quindi conto:

- dell'intensità della doppia prestazione, sia quantitativa che qualitativa
- della necessità di coordinare persone di più enti;
- della quantificazione complessiva dei compiti di spesa e di realizzazione delle entrate;
- del maggior (doppio) grado di esposizione a fattori di responsabilità amministrativa, gestionale ed erariale

Art. 16 Retribuzione di risultato

- 1 I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale.
- 2 La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi del vigente CCNL;
- 3 I criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2 sono stabiliti in apposita disciplina che accede al regolamento generale sul ciclo di valutazione della performance.
- 4 La valutazione del personale con incarico E.Q. è adottata dal segretario comunale

Art. 17 Incarichi ad interim

1. Al lavoratore già titolare di E.Q. cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore

importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. La percentuale è definita dal segretario comunale.

2. Nella definizione della percentuale di cui al comma 1, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

3. Nel caso di conferimento di un incarico di Posizione organizzativa ad interim a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla Posizione vacante.

Art. 18 Decorrenza

1. Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

Allegati

6.1 Mod. A - Criteri di graduazione

6.2 Mod. B - Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi alla E.Q.

6.3 Mod. A - Criteri di graduazione

Modello descrittivo dei criteri di valutazione della E.Q.

Criteri di valutazione - punteggi				
Trasversalità (complessità relazionale)	Complessità operativa e organizzativa	Attività soggette a rischio/contenzioso	Responsabilità finanziaria di entrata e spesa	Per gli Enti privi di figure dirigenziali
1-3	1-9	1-5	1-5	1-3
<p>Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolti dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders").</p> <p>Livello 1: i processi e le attività dalla posizione implicano relazioni ordinarie e consolidate</p> <p>Con strutture organizzative interne; livello 2 i processi e le attività gestite implicano relazioni ordinarie con posizioni apicali di strutture organizzative interne e con soggetti esterni</p>	<p>Sono considerate:</p> <p>A) la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di E.Q. in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con particolare riguardo alla presenza di profili appartenenti a categorie D, con conseguente complessità gestionale.</p> <p>Sono individuati i seguenti livelli:</p> <ol style="list-style-type: none"> da n. 2 a n. 3 dipendenti assegnati: p. 1 da n.1 a n. 2 dipendenti assegnati: p.2; da n. 1 a n. 0 dipendenti assegnati 3 <p>B) la complessità qualitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedimentali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale</p>	<p>Sono considerati:</p> <p>A) per quanto riguarda l'aspetto del rischio, il Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte. Si considera il livello di esposizione a rischio come definito nel PTPCT:</p> <ol style="list-style-type: none"> per attività esposte a rischio 1 p.1; per attività esposte a rischio 2 p.2; per attività esposte a rischio 3 o superiore p.3. <p>B) con riguardo al contenzioso, sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale dell'attività nei confronti del destinatario interno ed estero in relazione agli interessi coinvolti</p>	<p>E' considerata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa.</p> <p>Possono essere individuati, in base al bilancio dell'Ente, livelli di budget in relazione ai quali attribuire i punteggi.</p> <p>Sono considerate differentemente le entrate e le spese, e fra queste le risorse di parte corrente rispetto a quelle in conto capitale.</p>	<p>E' considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato.</p> <p>Livello 1: i processi e le attività gestite implicano assumono un rilievo ordinario rispetto agli obiettivi strategici dell'Amministrazione;</p> <p>Livello 2: i processi e le attività gestite risultano significative per il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione;</p> <p>Livello 3: i processi e le attività gestite risultano direttamente collegate al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione.</p>

6.4 Mod. B - Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi alla E.Q.

Struttura di riferimento
Area:
Denominazione della Posizione Organizzativa: Organi istituzionali
Composizione della P..O.: posizioni cat. D, n....., posizioni cat. C, n., posizioni cat. B n....; personale a tempo determinato:

Tipologia della posizione in relazione al CCNL:
a) Posizione con compiti di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
b) Posizione che prevede lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali, oppure acquisita attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità;
c) Posizione che richiede la presenza di entrambe le condizioni

Descrizione delle caratteristiche della posizione e attribuzione punteggio:

Posizione Organizzativa *Organi istituzionali*: comprende le attività relative a: gestione indennità di carica, presenze, rimborsi, organizzazione consiglio comunale, commissioni, altro.

Parametro valutazione	Descrizione	Punteggio
Trasversalità (responsabilità relazionale)	I processi e le attività gestite presentano una normale/scarsa rilevanza di relazioni esterne e interne, in quanto riguardano essenzialmente	
Complessità operativa organizzativa	I processi decisionali si presentano in linea di massima standardizzati; i processi richiedono l'attività di n..... dipendenti, tranne che per che prevedono un coinvolgimento più/meno ampio.	
Attività soggette a rischio/contenzioso	In relazione al PTPCT sono esposte a rischio le seguenti attività: a) (indicare il livello di esposizione); b) (indicare il livello di esposizione). In relazione agli interessi coinvolti e alle esperienze precedenti non si ravvisano/si ravvisano cause di contenzioso.	
Responsabilità finanziaria di entrata e spesa	Previsioni di entrate assegnate ; Previsioni di spesa corrente assegnate ; Previsioni di spesa capitale assegnate	
Strategicità (responsabilità organizzativa di mandato)	I processi e le attività gestite assumono un rilievo rispetto agli obiettivi strategici dell'Amministrazione	

Punteggio totale _____

Sulla presente proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267 del 18.08.2000, si esprime parere favorevole sulla regolarità tecnico-amministrativa, contabile.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AMMINISTRATIVO
F.to AMELOTTI Dott. Fabio

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO
f.to PAVESE Giuseppe

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to SCAGLIOTTI Dr. Pierangelo

RELATA DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on line del Comune di Giarole a partire dal 21.10.2023 e così per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'Art. 32 della Legge 69/2009.

Giarole, lì 21.10.2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to SCAGLIOTTI Dr. Pierangelo

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'Art. 134 D.Lgs. 267/2000:

	Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (.....) - Art. 134 - comma 3° del D. Lgs. 267/2000
X	È stata dichiarata immediatamente eseguibile - Art. 134 - comma 4° del D. Lgs. 267/2000

Addì, 23.09.2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to SCAGLIOTTI Dr. Pierangelo

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.
Giarole, lì 21.10.2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
SCAGLIOTTI Dr. Pierangelo