



VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO:

**DELIBERAZIONE
N. 44**

APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO SULLA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.

L'anno duemilaventiquattro, il giorno otto del mese di aprile, alle ore 15:06, nella sede comunale, a seguito di convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori

n. ord.	COGNOME E NOME	QUALIFICA	PRESENTE
1	BARILLARI Alfredo	SINDACO	SI
2	FEDERICO Rosanna	VICE SINDACO	SI
3	MAIOLO Sabina	ASSESSORE	SI
4	ZAFFINO Giuseppe Antonio	ASSESSORE	SI
5	ZAFFINO Salvatore	ASSESSORE	SI

Partecipa alla seduta in videoconferenza l'assessore Zaffino Salvatore.

Partecipa alla seduta il Segretario Dott. Luciano PITTELLI.

Presiede il Dott. Alfredo BARILLARI in qualità di Sindaco, il quale, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che con deliberazione di Giunta Comunale n. 5 in data 20.01.2021 è stato approvato il modello organizzativo dell'ente, nel quale non sono previste posizioni di lavoro dirigenziali;

Rilevato che l'articolazione in Aree, Settori ed Uffici dell'organizzazione, funzionale alla realizzazione delle attività e al raggiungimento degli obiettivi, comporta l'assegnazione di responsabilità di tipo gestionale e provvedimentale, con conseguente rappresentanza dell'ente all'esterno, relativamente ai provvedimenti e servizi erogati, nonché per tutti gli atti aventi rilevanza indiretta con l'utenza esterna ma analoga rilevanza nelle responsabilità, sotto il profilo dell'adeguato funzionamento della struttura comunale.

Dato atto che, a seguito del modello organizzativo adottato con deliberazione di G. C. n. 5/2021, risultano n. 5 posizioni apicali di Area cui si rende necessario i relativi incarichi di Elevata Qualificazione come di seguito indicati:

- Responsabilità di direzione dell'Area Affari Generali e Istituzionali – Area I;
- Responsabilità di direzione dell'Area Economico-Finanziaria – Area II;
- Responsabilità di direzione dell'Area Manutenzione e Urbanistica – Area III;
- Responsabilità di direzione dell'Area Lavori Pubblici – Espropri – Igiene Urbana – Area IV;
- Responsabilità di direzione dell'Area di Vigilanza – Area V;

Visto il CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 e, in particolare:

- l'art. 16, che stabilisce che gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità, che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, ovvero di posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica;
- l'art. 17 comma 2 del suddetto contratto stabilisce che l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di 5.000,00 euro ad un massimo di 18.000,00 euro per tredici mensilità, per i dipendenti appartenenti all'Area Funzionari ed EQ e da un minimo di 3.000,00 euro ad un massimo di 9.500,00 euro annui lordi per tredici mensilità per i dipendenti appartenenti all'Area Istruttori o Operatori esperti;
- l'art. 18 che stabilisce che gli incarichi relativi all'area delle Elevate Qualificazioni sono conferiti per un massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime finalità;

Dato atto che, sulla base della disciplina contrattuale, per il conferimento degli incarichi al personale della categoria gli enti devono tenere conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere:

- a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato e nel piano delle performance o degli obiettivi;
- b) requisiti culturali posseduti
- c) attitudini e capacità professionale
- d) esperienza acquisita

Rilevato pertanto che è necessario provvedere in merito in quanto l'ente è tenuto ad dotarsi di un nuovo regolamento aggiornato con le disposizioni contrattuali vigenti in sostituzione del preesistente;

Visto il verbale n.2/2024 dell'Organo monocratico del Nucleo di Valutazione in merito alla proposta per l'approvazione di regolamento per la disciplina degli incarichi di Elevate Qualificazioni;

Ritenuto di approvare il regolamento che disciplina gli incarichi di Elevate Qualificazioni, allegato alla presente deliberazione di cui fa parte integrante e sostanziale;

Dato atto:

- che con lettera in data 23.02.2024 protocollo n. 3218 è stata data informazione alle rappresentanze sindacali ai sensi dell'art. 4, CCNL 16 novembre 2022 e che nei successivi 5 giorni non sono intervenute osservazioni e/o richieste di confronto;

- che con l'entrata in vigore del nuovo Regolamento, si riterranno abrogate tutte le disposizioni Regolamentari dell'Ente vigenti in materia;

Visto il parere favorevole espresso, ai sensi dell'articolo 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, in ordine alla regolarità tecnica, espresso dal Segretario Generale in relazione strettamente alle sue competenze ,in attesa dell'attribuzione degli incarichi di Elevate Qualificazioni;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

Visto lo statuto comunale;

Visto il regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022;

Con votazione unanime ,espressa nelle forme di legge,

DELIBERA

- 1) La premessa narrativa forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento e qui deve intendersi come materialmente trascritta ed approvata;
- 2) Di approvare il regolamento che disciplina gli incarichi di Elevate Qualificazioni, allegato alla presente deliberazione di cui fa parte integrante e sostanziale;
- 3) Di dare atto che con l'entrata in vigore del nuovo Regolamento sono abrogate tutte le disposizioni Regolamentari dell'Ente vigenti in materia;
- 4) Di trasmettere la presente unitamente all'allegato regolamento alle rappresentanze sindacali.

Inoltre, stante la necessità di procedere,

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000;

Con votazione unanime espressa nelle forme di legge,

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.



Comune di Serra San Bruno

Piazza Carmelo Tucci, 1- 89822-

Verbale n. 2 del 08/04/2024

Oggetto: proposta per l'approvazione di regolamento per la disciplina degli incarichi di Elevate Qualificazioni.

L'anno 2024, il giorno 8 del mese di Aprile, alle ore 11,30, in seduta telematica, si è riunito l'Organo monocratico del Nucleo di Valutazione, nella persona dell'Avv. Romana Lorenzo, giusta Decreto Sindacale n. 7 del 30/01/23.

Visto l'art. 32 del Regolamento in materia di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi adottato con Delibera di G.C. n. 190/13 e succ. mod e int..

Rilevato che ai sensi del vigente Regolamento degli uffici e dei Servizi, spetta alla Giunta l'approvazione della metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative;

Evidenziato che il Regolamento in oggetto è materia di informazione preventiva ed eventuale confronto con le Organizzazioni Sindacali ex art. 4, del CCNL del 16/11/2022;

Dato atto che in data 23/02/2024 prot. n. 3218 è stata data informazione alle Rappresentanze Sindacali;

Dato atto, altresì, che bisogna adeguare lo strumento regolamentare ai nuovi istituti introdotti dal CCNL;

Visto lo schema di Regolamento che delinea le competenze del Nucleo di Valutazione, nell'attribuire un punteggio agli incarichi di Elevate Qualificazioni, sulla base di elementi di valutazione;

Ritenuto, pertanto, di proporre l'approvazione alla Giunta Comunale dell'allegata bozza di Regolamento, elaborato conformemente alle nuove disposizioni del CCNL Funzioni Locali;

Trasmette, la stessa mercè il presente verbale.

Letto, confermato e sottoscritto digitalmente



Romana Lorenzo
Avvocato

08.04.2024 12:01:57 GMT+01:00



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Avente ad OGGETTO: **Approvazione del Regolamento per la disciplina degli incarichi di elevata qualificazione**

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

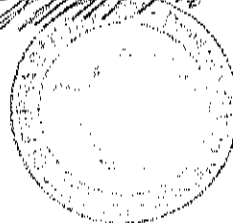
Il sottoscritto dott. Luciano Pittelli, Segretario Generale, sensi dell'art. 49 comma 1 e dell'art. 147 bis comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., in relazione strettamente alle proprie competenze ed in attesa dell'attribuzione degli incarichi di Elevate Qualificazione,

Visto il Verbale n.2/2024 dell'Organo monocratico del Nucleo di Valutazione in merito alla proposta per l'approvazione di regolamento per la disciplina degli incarichi di Elevate Qualificazione,

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

sulla proposta di deliberazione attestandone la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Il Segretario Generale
Dr. Luciano Pittelli





CITTÀ DI SERRA SAN BRUNO

**REGOLAMENTO
SULLA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI
DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Sommario

Articolo 1 – Istituzione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione	2
Articolo 2 - Il conferimento di incarichi di Elevata Qualificazione	3
Articolo 3 - La revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione.....	3
Articolo 4 – Il trattamento economico degli incarichi di Elevata Qualificazione	3
Articolo 5 – La graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione	4
Articolo 6 – Retribuzione di risultato	5
Articolo 7 – Sostituzione del titolare di incarico di Elevata Qualificazione	5
Articolo 8 - Disposizioni finali	5
Articolo 9 – Decorrenza	5
Allegato A) GRADUAZIONE INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	6
ALLEGATO "B"	10
SCHEDA VALUTAZIONE	11

ISTITUZIONE, NOMINA, REVOCA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Articolo 1 – Istituzione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione

1. La Giunta Comunale adotta l'atto con il quale vengono istituite le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione (EQ) di cui al comma 1, articolo 16 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali 16/11/2022 (di seguito C.C.N.L.). Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ.
2. In sede di prima applicazione di quanto disciplinato dal presente Regolamento e con riferimento all'assetto organizzativo e relative funzioni di direzione delle Aree in cui è articolato l'organigramma definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 20.01.2021, sono istituite le seguenti posizioni di Elevata Qualificazione (EQ):
 - Responsabilità di direzione dell'Area Affari Generali e Istituzionali – Area I;
 - Responsabilità di direzione dell'Area Economico-Finanziaria – Area II;
 - Responsabilità di direzione dell'Area Manutenzione e Urbanistica – Area III;
 - Responsabilità di direzione dell'Area Lavori Pubblici – Espropri – Igiene Urbana – Area IV;
 - Responsabilità di direzione dell'Area di Vigilanza – Area V;
3. È facoltà della Giunta Comunale, nell'ambito delle competenze attribuite dalla Legge, modificare l'assetto organizzativo e conseguente modifica delle istituite posizioni di Elevata Qualificazione (EQ) di cui al precedente comma.
4. L'istituzione delle posizioni di lavoro con incarichi di Elevata Qualificazione di responsabilità di direzione di unità organizzative, di cui al comma 2, lettera a), articolo 16 del C.C.N.L., remunera il conferimento degli incarichi dirigenziali, visto che l'Ente è privo di dirigenza.
5. L'istituzione delle posizioni di lavoro con incarichi di Elevata Qualificazione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, di cui al comma 2, lettera b), articolo 16 del C.C.N.L., richiede l'assegnazione di compiti qualificati come strategici per l'Ente. Tali compiti possono essere di studio, analisi, progettazione di interventi dell'Ente, effettuazione di controlli interni o analoghi ed i dipendenti destinatari di tali incarichi devono essere in possesso di un titolo di studio di livello universitario oppure di consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
6. Gli incarichi di Elevata Qualificazione di cui alle citate lettere a) e b), articolo 16, comma 2 del C.C.N.L. sono conferiti a dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area, ivi compresi quelli a tempo determinato, tra cui quelli assunti ai sensi dell'articolo 110 del D.Lgs. n. 267/2000. Possono essere conferiti a dipendenti appartenenti esclusivamente all'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali, solamente nel caso in cui la dotazione organica preveda posti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di EQ per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste. Questi incarichi non possono essere conferiti contemporaneamente a più di un dipendente dell'area degli Istruttori e non possono essere né prorogati né rinnovati e né al dipendente destinatario possono essere conferiti nuovi incarichi di Elevata Qualificazione. La proroga può essere disposta per una sola volta e nelle more dello svolgimento delle procedure di selezione per l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Articolo 2 - Il conferimento di incarichi di Elevata Qualificazione

1. Ai sensi dell'art. 19 comma 1 del C.C.N.L. i Responsabili delle strutture apicali da indicare nel provvedimento sindacale di cui al comma 2 del presente articolo, secondo l'ordinamento organizzativo dell'Ente, sono individuati come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di Elevata Qualificazione. Nell'Ente la struttura apicale è costituita dall'Area a cui è predisposto un Responsabile ai sensi dell'art. 109 comma 2 del D.Lgs. 267/2000.
2. Ai sensi dell'art. 109 del D.Lgs. 267/2000, il Sindaco attribuisce gli incarichi di Elevata Qualificazione tenendo conto di:
 - a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato e nel piano delle performance o degli obiettivi;
 - b) requisiti culturali posseduti
 - c) attitudini e capacità professionale
 - d) esperienza acquisita
3. Per la valutazione dei fattori di cui alle lettere b), c) e d) del comma 2 del presente articolo si tiene conto degli esiti delle valutazioni degli anni precedenti e dei curricula.
4. Gli incarichi di Elevata Qualificazione possono essere rinnovati dal Sindaco con proprio provvedimento in relazione ai criteri di cui ai precedenti commi.
5. Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono attribuiti per un periodo massimo di 3 anni.
6. Fatto salvo quanto previsto ai commi 4 e 5, di norma la durata dell'incarico non può essere inferiore ad un anno. Il provvedimento che dispone un incarico di durata inferiore deve esplicitarne le ragioni.
7. Il titolare di incarico di Elevata Qualificazione non può rinunciare all'incarico.

Articolo 3 - La revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. La revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione, oltre che per ragioni disciplinari, può essere disposta per una delle seguenti motivazioni, previo contraddittorio con il/la dipendente interessato/a:
 - Intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;
 - Valutazione negativa dell'attività svolta;
 - Inosservanza delle direttive impartite dal Sindaco o dalla Giunta.
2. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni di Elevata Qualificazione o che ne modificano radicalmente le attribuzioni.
3. La valutazione è negativa come definita all'interno del "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" adottato dall'Ente.
4. L'inosservanza delle direttive impartite dal Sindaco o dalla Giunta deve essere accertata da parte del Segretario Comunale e deve riferirsi ad indicazioni che hanno un carattere strategico ed un rilievo di interesse generale.

Articolo 4 – Il trattamento economico degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di Elevata Qualificazione è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal C.C.N.L., compreso il compenso per il lavoro straordinario. La graduazione delle posizioni con incarico di Elevata Qualificazione è volta ad individuare il punteggio in

corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione che va da un minimo di 5.000,00 Euro ad un massimo di 18.000,00 Euro annui lordi per 13 mensilità, la graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione.

2. La retribuzione di posizione nelle ipotesi di assegnazione degli incarichi di Elevata Qualificazione a personale dipendente appartenente all'area degli Istruttori varia da 3.000,00 Euro a 9.500,00 Euro annui lordi per 13 mensilità.
3. Gli incarichi di EQ possono essere conferiti anche al personale assunto con rapporto di lavoro a tempo parziale secondo quanto disciplinato dai vigenti CCNL.

Articolo 5 – La graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. Ai fini dell'assegnazione della retribuzione di posizione, il Nucleo di Valutazione (NdV) attribuisce all'incarico di Elevata Qualificazione un punteggio sulla base degli elementi di valutazione di cui all'allegata scheda "A". Sono individuati nove elementi di valutazione, scomposti in parametri di apprezzamento, ai quali è stato attribuito uno specifico punteggio. Il punteggio totale massimo conseguibile da ciascun incarico di Elevata Qualificazione sottoposto a valutazione corrisponde a cento (100) punti. Nel caso in cui per un dato incarico di Elevata Qualificazione non siano riscontrabili taluni elementi di valutazione, tali elementi dovranno essere ignorati con conseguente attribuzione agli stessi del punteggio pari a zero. La retribuzione di posizione è determinata sulla base del valore numerico, attribuito all'incarico di Elevata Qualificazione, al quale corrisponde una delle fasce economiche definite nell'allegato "A". Qualora il totale dei valori economici delle graduazioni fosse superiore al budget previsto dall'Ente, nel rispetto del limite del trattamento accessorio, gli importi verranno riproporzionati in modo da rispettare tale budget. Dal budget a disposizione verrà decurtato l'importo necessario per finanziare il minimo previsto da contratto (€ 5.000,00) la parte restante sarà distribuita in proporzione al punteggio assegnato.
2. Nell'ipotesi di conferimento ad un/a dipendente, già titolare di un incarico di Elevata Qualificazione, di un ulteriore incarico ad interim relativo ad altra posizione di Elevata Qualificazione, per la durata dello stesso al/alla dipendente, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di Elevata Qualificazione oggetto del conferimento ad interim. La percentuale è definita dal Nucleo di Valutazione.
3. Nella definizione della percentuale di cui al comma 2, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché sulla base del raggiungimento degli obiettivi definiti nell'atto di attribuzione dell'incarico, nei limiti delle risorse complessivamente destinate al finanziamento degli incarichi di Elevata Qualificazione.
4. Nell'ipotesi di conferimento di incarico di Elevata Qualificazione a dipendente in convenzione, secondo la disciplina dell'art. 23 del C.C.N.L., il valore della retribuzione di posizione determinata ai sensi dei precedenti commi, tenuto conto della maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi, è incrementato per un importo non superiore al 30% del valore della stessa, nei limiti delle risorse complessivamente destinate al finanziamento degli incarichi di Elevata Qualificazione. La percentuale è definita dal Nucleo di Valutazione. Tale ipotesi è applicabile, qualora l'ente risulti essere capofila, anche in caso di incarichi aggiuntivi relativi alla gestione di servizi in forma associata, che comportano attribuzione di funzioni e responsabilità di cui all'art. 109 del D. Lgs. 267/2000 non direttamente riferibili alle funzioni rientranti nelle attribuzioni principali.

Articolo 6 – Retribuzione di risultato

1. Il Comune definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli Incarichi di EQ, nel rispetto degli indicatori riportati nell'Allegato B.
2. A tale voce retributiva viene destinata annualmente una quota ricompresa tra il 15% e il 25% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione di tutti i funzionari con incarichi di EQ previsti nell'Ente.
3. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei funzionari con incarichi di EQ, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti previsti dalla normativa contrattuale vigente.
4. 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 3.
5. La percentuale di ripartizione del budget destinato alla retribuzione di posizione e di risultato è individuata annualmente nel contesto dall'approvazione del Bilancio di Previsione o del Piao.

Articolo 7 – Sostituzione del titolare di incarico di Elevata Qualificazione

1. In caso di assenza o di impedimento del titolare di posizione di lavoro di Elevata Qualificazione, le sue funzioni sono svolte con incarico temporaneo *ad interim* individuato dal Sindaco. In tal caso spetta la retribuzione di risultato di cui al comma 2 dell'art. 6 del presente regolamento limitatamente alla durata di tale incarico. In assenza di professionalità idonee relative alle di posizione di lavoro di Elevata Qualificazione, le funzioni temporanee sono volte dal Segretario Generale;
2. Nei casi in cui si preveda un'assenza prolungata del titolare di durata superiore ai 30 giorni, con esclusione del periodo di ferie, è possibile l'attribuzione di un incarico *ad interim* a chi sia già titolare di posizione di lavoro di Elevata Qualificazione. In tal caso spetta la retribuzione di risultato di cui al comma 2 dell'art. 6 del presente regolamento.
3. Per i periodi di assenza, il titolare dell'incarico di E.Q. ha diritto a percepire la retribuzione di posizione secondo quanto stabilito dalle disposizione legislative e contrattuali vigenti

Articolo 8 - Disposizioni finali

Per quanto non espressamente disciplinato, si rinvia alle norme vigenti del C.C.N.L.

Articolo 9 – Decorrenza

Il presente Regolamento entra in vigore a decorrere dalla data di esecutività della relativa delibera di approvazione.

1ª FASE: ELEMENTI DI VALUTAZIONE**1. competenze professionali e gestionali per l'assolvimento delle funzioni richieste per la posizione da ricoprire**

grado di applicazione delle competenze professionali e gestionali (conoscenze giuridiche/tecniche/contabili/organizzative/specialistiche necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni)
(punteggio massimo disponibile = punti 20)

basso punti 08

[quando l'ordinario svolgimento del ruolo richiede atti che implicano generalmente e prevalentemente fino a 2 delle conoscenze di cui al presente criterio]

medio punti 12

[quando l'ordinario svolgimento del ruolo richiede atti che implicano generalmente e prevalentemente fino a 3 delle conoscenze di cui al presente criterio]

elevato punti 16

[quando l'ordinario svolgimento del ruolo richiede atti che implicano generalmente e prevalentemente fino a 4 delle conoscenze di cui al presente criterio]

molto elevato punti 20

[quando l'ordinario svolgimento del ruolo richiede atti che implicano generalmente e prevalentemente fino a 5 delle conoscenze di cui al presente criterio]

2. oggetto degli atti caratterizzanti la posizione

competenza sulle procedure gestionali per una o più tipologie dei seguenti atti, calcolando l'intervento nella fase conclusiva percentualmente:

- determinazioni
- pareri di regolarità tecnica e contabile
- liquidazioni
- autorizzazioni/permessi

prendendo a base 100% il totale degli atti dell'Ente per ciascuna categoria
(punteggio massimo disponibile = punti 10)

atti di modesto contenuto e spessore professionale punti 4

[quando l'intervento nella fase conclusiva è calcolato nella percentuale fino al 30%]

atti di medio contenuto e spessore professionale punti 6

[quando l'intervento nella fase conclusiva è calcolato nella percentuale compresa tra il 31% e il 50%]

atti di elevato contenuto e spessore professionale punti 8

[quando l'intervento nella fase conclusiva è calcolato nella percentuale compresa tra il 51% e il 70%]

atti di molto elevato contenuto e spessore professionale punti 10

[quando l'intervento nella fase conclusiva è calcolato nella percentuale > di 70%]

3. risorse umane da gestire e coordinare

(punteggio massimo disponibile = punti 10)

specifica la complessità della gestione diretta delle risorse umane a disposizione in relazione al numero dei dipendenti coordinati e al livello di professionalità da gestire:

3A - numero dei dipendenti

fino a 4 unità	punti 01
da 5 e fino a 10 unità	punti 02
da 11 e fino a 15 unità	punti 04
oltre 15 unità o convenzione con altri Enti	punti 05

3B - livello di professionalità

basso punti 01

[quando vi è scarsa eterogeneità nei procedimenti amministrativi in relazione alla struttura organizzativa – settori ed uffici - ed elevata presenza di personale inquadrato nell'Area degli Operatori ed operatori esperti sul totale dei dipendenti assegnati]

medio punti 03

[quando vi è discreta eterogeneità nei procedimenti amministrativi in relazione alla struttura organizzativa – settore ed uffici - e buona presenza di personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e/o nell'Area dei Funzionari sul totale dei dipendenti assegnati]

elevato punti 05

[quando vi è estrema eterogeneità nei procedimenti amministrativi in relazione alla struttura organizzativa – settori ed uffici – e buona presenza di personale inquadrato nell'Area dei Funzionari sul totale dei dipendenti assegnati]

4. supporto al Segretario Generale e supporto e/o consulenza agli organi collegiali o monocratici *(durante riunioni degli organi collegiali Giunta/Consiglio/Assemblee dei Sindaci/Commissioni)*

individua il grado di partecipazione necessaria per attività di supporto e/o consulenza al Segretario Generale agli organi collegiali e/o monocratici:

(punteggio massimo disponibile = punti 10)

ordinario	punti 04
elevato	punti 06
molto elevato	punti 08
specialistico	punti 10

5. relazioni con soggetti interni e/o esterni in rappresentanza e/o per conto dell'Ente

(punteggio massimo disponibile = punti 10)

relazione con soggetti interni ed esterni modesta	punti 03
relazione con soggetti interni ed esterni discreta	punti 06
relazione con soggetti interni ed esterni elevata	punti 08
relazione con soggetti interni ed esterni molto elevata	punti 10

6. complessità funzionale e strategica *(valutata la rilevanza strategica della posizione rispetto ai programmi di breve - medio - lungo periodo dell'organo politico, come rilevabili dai documenti di programmazione dell'ente)*

(punteggio massimo disponibile = punti 10)

bassa	punti 02
discreta	punti 06
elevata	punti 10

7. responsabilità verso l'esterno con esposizione verso magistratura ordinaria e contabile *(adozione di atti di competenza che impegnano l'Amministrazione Comunale verso l'esterno)*

(punteggio massimo disponibile = punti 10)

responsabilità limitata	punti 04
responsabilità rilevante	punti 06
responsabilità elevata	punti 08
responsabilità molto elevata	punti 10

8. risorse economiche di parte corrente gestite direttamente (*dimensione risorse finanziarie affidate con il Piano Esecutivo di Gestione riferibili alla Posizione Organizzativa - riferimento ultimo esercizio*)
(punteggio massimo disponibile = punti 10)

risorse di parte corrente fino a € 500.000,00	punti 04
risorse di parte corrente da € 500.001,00 a € 1.000.000,00	punti 06
risorse di parte corrente oltre € 1.000.000,00	punti 10

9. anni della posizione

(punteggio massimo disponibile = punti 10)

< di anni 4	punti 05
> di anni 10	punti 10

2ª FASE: FASCE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

La retribuzione di posizione è graduata, a decorrere dal 2024, in nove fasce retributive secondo il seguente prospetto:

FASCE PER LA DETERMINAZIONE DEL VALORE ECONOMICO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	PUNTEGGIO TOTALE FASCIA	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE SPETTANTE
FASCIA 1	da 96 punti a 100 punti	€ 18.000,00
FASCIA 2	da 91 punti a 95 punti	€ 16.000,00
FASCIA 3	da 86 punti a 90 punti	€ 14.000,00
FASCIA 4	da 81 punti a 85 punti	€ 13.000,00
FASCIA 5	da 76 punti a 80 punti	€ 12.000,00
FASCIA 6	da 71 punti a 75 punti	€ 11.000,00
FASCIA 7	da 66 punti a 70 punti	€ 10.000,00
FASCIA 8	da 61 punti a 65 punti	€ 8.000,00
FASCIA 9	da 56 punti a 60 punti	€ 7.000,00
FASCIA 10	da 50 punti a 55 punti	€ 6.000,00
FASCIA 11	fino a 49 punti	€ 5.000,00

Obiettivi annuali e valutazione dell'attività svolta e della performance, ai fini del riconoscimento dell'indennità del risultato agli incarichi di elevata qualificazione

1. Entro i primi mesi di ciascun anno, anche su proposta dei funzionari con incarichi di EQ, l'amministrazione approva un Piano degli Obiettivi, con provvedimento autonomo o all'interno degli strumenti programmatori finanziari, e lo trasmette agli interessati, al Segretario Generale e al Nucleo di Valutazione.
2. Al termine dell'anno, il dipendente cui è stato conferito l'incarico di EQ, presenta al Segretario Generale e al Nucleo di Valutazione o O.I.V. una dettagliata relazione sull'attività svolta nell'anno precedente con la specificazione, in particolare, dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati, delle risorse utilizzate, dei tempi di definizione dei procedimenti, dei rapporti con l'utenza, della collaborazione fornita alle altre strutture o da queste ricevuta, della realizzazione delle procedure avviate. Tale parte della relazione sarà oggetto della valutazione annuale.
3. La valutazione viene effettuata dal Nucleo di Valutazione o O.I.V., cui siano attribuite tali funzioni.
4. In relazione alle attività svolte ed ai risultati conseguiti, l'organismo di valutazione attribuisce, con adeguata motivazione e sulla base di specifici reports di rilevazione, un punteggio fino a 100 secondo gli elementi riportati nella scheda di valutazione allegata.
5. La valutazione è da considerarsi positiva se il dipendente riporta un punteggio complessivo **non inferiore a 60**. L'indennità di risultato verrà pertanto corrisposta secondo il seguente prospetto:
 - punteggio inferiore a 60 = indennità € 0**
 - punteggio da 60 a 70 = indennità 15%**
 - punteggio da 71 a 80 = indennità 18%**
 - punteggio da 81 a 90 = indennità 20%**
 - punteggio da 91 a 95 = indennità 22%**
 - punteggio da 96 a 100 = indennità 25%**

SCHEDA VALUTAZIONE

degli incarichi di elevata qualificazione ai fini della valutazione della performance individuale

CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI STRATEGICI:
2. RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI GESTIONALI:
3. RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI COMPORTAMENTALI:

VALUTAZIONE SPECIFICA

<i>GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI</i>	<i>/35</i>
<i>GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI GESTIONALI</i>	<i>/25</i>
<i>RISPETTO DELLE REGOLE DELL'ORGANIZZAZIONE E DEI PROCEDIMENTI SENZA INDURRE FORMALISMI E BUROCRATISMI (LEGGE 241/90)</i>	<i>/5</i>
<i>CAPACITA' DI ORIENTARE L'ATTIVITA' E I PROCEDIMENTI TENENDO CONTO DEI TEMPI DI RISULTATO E DELLE OBBLIGAZIONI ASSUNTE CON GLI UTENTI FAVORENDO NELLE DIVERSE SITUAZIONI IL SODDISFACIMENTO DEI BISOGNI DELLA DOMANDA ESTERNA</i>	<i>/10</i>
<i>RISPETTO DELLE DIRETTIVE SUPERIORI</i>	<i>/3</i>
<i>CAPACITA' DI ORGANIZZARE IL LAVORO GARANTENDO LE PRIORITA' FISSATE DAGLI ORGANI DI GOVERNO E DAI SOGGETTI PREPOSTI AL COORDINAMENTO</i>	<i>/5</i>
<i>CAPACITA' DI RISOLVERE LE SITUAZIONI CRITICHE ED IMPREVISTE</i>	<i>/3</i>
<i>CAPACITA' DI ATTIVARE RELAZIONI CON GLI ALTRI SETTORI PER UNA MIGLIORE RISOLUZIONE DI PROBLEMATICHE COMUNI (INTEGRAZIONE ED INTERSETTORIALITA')</i>	<i>/3</i>
<i>PROPENSIONE AL CAMBIAMENTO E GESTIONE DEI PROCESSI DI INNOVAZIONE</i>	<i>/3</i>
<i>CAPACITA' DI ORGANIZZARE IL GRUPPO DI LAVORO, DI MOTIVARLO E VALUTARLO, FAVORENDO LA VALORIZZAZIONE DEI COMPONENTI E RISOLVENDO POSITIVAMENTE LE SIMULAZIONI DI CONFLITTO</i>	<i>/3</i>
<i>CAPACITA' DI GESTIRE LE FASI ED I TEMPI DI LAVORO</i>	<i>/5</i>
<i>TOTALE</i>	<i>/100</i>

Al termine dell'anno di riferimento il Nucleo di Valutazione o O.I.V. effettuerà la prevista attività di verifica e valutazione a seguito della trasmissione da parte del Segretario Generale delle relazioni finali dei singoli incaricati di Elevata Qualificazione.

Il Nucleo di Valutazione o O.I.V., nell'ambito della sua attività, richiede ai funzionari con incarichi di EQ opportune integrazioni delle relazioni di autovalutazioni, colloqui, e approfondimenti volti a ottenere le informazioni necessarie al fine di effettuare una valutazione quanto più accurata possibile.

In caso di valutazione complessiva negativa, che ottenga quindi una valutazione inferiore a 60 punti, prima della sua formalizzazione, l'organismo di valutazione acquisisce, in contraddittorio, le osservazioni del dipendente. Il procedimento è avviato con la contestazione al dipendente delle mancanze che potrebbero dar luogo alla revoca e concedendo al dipendente stesso un termine non inferiore a 5 giorni per controdedurre.

La valutazione negativa, motivata anche in relazione alle osservazioni svolte dal dipendente, viene comunicata al Sindaco il quale, sentito il parere del Segretario generale, con proprio provvedimento può revocare l'incarico, determinando la perdita dell'indennità di posizione per il periodo successivo e la non corresponsione dell'indennità di risultato. Il dipendente resta inquadrato nella categoria di competenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo.

L'esito della valutazione periodica è comunicato al dipendente ed è riportato nel suo fascicolo personale.

Avverso l'esito della valutazione è ammesso ricorso, secondo la seguente procedura:

- > Contestazione dettagliata della valutazione eseguita avanzata dal dipendente all'organismo di valutazione;
- > Audizione del dipendente da parte dell'organismo di valutazione ed invio del verbale del contraddittorio al Sindaco e al Segretario comunale;
- > Atto del Sindaco, sentito il parere del Segretario generale, con cui si respinge il ricorso del dipendente, o, se accolto positivamente, richiesta di riesame da inoltrare all'organismo di valutazione. Se nel riesame viene confermata la precedente valutazione il Sindaco provvede alla formulazione della revoca dell'incarico.

Il presente verbale viene così sottoscritto:

IL PRESIDENTE
f.to Dott. Alfredo Barillari

IL SEGRETARIO
f.to Dott. Luciano PITTELLI

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 09/04/2024

IL RESPONSABILE DELL'AREA
AFFARI GENERALI E
ISTITUZIONALI
f.to Dott. Salvatore SIBIO

ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione, è divenuta esecutiva in data 08/04/2024

- perché sono trascorsi 10 giorni dalla sua pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;
- perché dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

IL SEGRETARIO
Dott. Luciano PITTELLI

E' copia conforme all' originale

Il Segretario Generale
Avv. Luciano Pittelli