



COMUNE DI MONTIRONE

Provincia di Brescia

REGOLAMENTO COMUNALE SUGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

In attuazione del CCNL 16/11/2022

Approvato con deliberazione di Giunta comunale n° 140 del 06/12/2023

SOMMARIO:

Art. 1 - Finalità	3
Art. 2 - Requisiti per il conferimento degli incarichi	3
Art. 3 - Procedura per il conferimento degli incarichi e rotazione	4
Art. 4 - Durata degli incarichi	6
Art. 5 - Revoca degli incarichi.....	6
Art. 6 Funzioni di sostituzione delle posizioni organizzative	7
Art. 7 Rinuncia all'incarico	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 8- Trattamento economico	7
Art. 9 - Retribuzione di posizione	7
Art. 10 - Soggetti e funzioni	7
Art. 11 - Criteri di pesatura	8
Art. 12 - Unicità di valutazione	9
Art. 13 - Sistema di pesatura.....	9
Art. 14 - Procedimento di graduazione	9
Art. 15 - Distribuzione dei resti.....	10
Art. 16- Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti.....	10
Art. 17 - Retribuzione di risultato	10
Art. 18 - Incarichi <i>ad interim</i>	11
Art. 19 – Decorrenza.....	11
Art. 20 – Norme finali	11
Modello A – Criteri di graduazione	12
Modello B - Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi.....	15

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 incarichi sulle posizioni di elevata qualificazione, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
2. Per "Elevata Qualificazione" si intende un incarico che comporti, con assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:
 - a) responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - 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 ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
3. Gli incarichi possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nell'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, sulla base e per effetto di un provvedimento a termine conferito sulla base dei criteri definiti all'art. 3.
4. La Giunta individua il numero delle posizioni istituite presso ciascun dipartimento nell'ambito degli 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 inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) non aver ottenuto, negli ultimi 5 anni, valutazioni delle prestazioni negative/insufficienti sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali;
 - b) insussistenza di condizioni ostative, previste dalla sezione 2.3 del PIAO "Rischi corruttivi e trasparenza" 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 al rimprovero scritto negli ultimi 5 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..
2. L'incarico può essere conferito anche al dipendente inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni assunto a tempo pieno e successivamente trasformato a tempo parziale può comunque partecipare all'avviso, dichiarando in sede di istanza di essere disponibile a

rientrare a tempo pieno in caso di conferimento di un incarico di elevate qualificazioni.

3. In considerazione del fatto che il Comune di Montirone ha meno di 25.000 abitanti, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della Legge 311/2004, così come modificato da ultimo dal Decreto Legge 75/2023, convertito in legge, con modificazioni, dall' art. 1, comma 1, L. 10 agosto 2023, n. 112, è consentito l'incarico di elevate qualificazioni a personale a tempo parziale e determinato, c.d. "scavalco di eccedenza", proveniente da altre amministrazioni purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza.

4. In via eccezionale è possibile conferire al personale appartenente all'area degli istruttori un incarico di Elevate qualificazioni, per una sola volta, salvo il caso in cui siano state già avviate le procedure per l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione o in altre ipotesi ben circostanziate (es. impossibilità di procedere con assunzioni). In tale ipotesi il dipendente ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per incarico di elevate qualificazioni, nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'articolo 20 del CCNL 16.11.2022, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'articolo 8 del CCNL 14.09.2000.

Art. 3 - Procedura per il conferimento degli incarichi e rotazione

1. Il conferimento degli incarichi è preceduto da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati, da inviare via mail a tutti i dipendenti, a tempo pieno o originariamente assunti a tempo pieno, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, appartenenti all'Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni e all'area degli istruttori nell'ipotesi contemplata all'articolo 2, comma 4.

2. Entro il termine di scadenza previsto dall'avviso - non inferiore a 7 giorni - gli aspiranti dovranno presentare apposita domanda, come da fac simile allegato all'avviso, corredata dal curriculum professionale e formativo, firmato ed autocertificato.

3. I candidati in possesso dei requisiti di accesso disciplinati all'art. 2 sono 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 considerano, tra l'altro, i 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 alla necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre strutture/Enti;
- d) capacità di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire;
- e) esperienza almeno triennale nella gestione di funzioni e di attività su tematiche significative

coerenti con l'incarico da ricoprire.

4. L'Ufficio Personale procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di accesso di cui all'articolo 2, e alla ponderazione e valutazione degli elementi di cui al precedente comma e predispone una lista degli aspiranti in possesso dei requisiti di ammissione.

5. Il Sindaco prende in esame la lista degli aspiranti appartenenti al corrispondente profilo professionale. Analizza quindi i curricula ed eventualmente i fascicoli personali dei possibili aspiranti (comprese le schede di valutazione della performance individuale) in relazione al profilo di ruolo dell'incarico da affidare. Effettua eventualmente un colloquio volto ad approfondire con i possibili aspiranti gli aspetti tecnico motivazionali ed individua la persona ritenuta più idonea all'assunzione dell'incarico.

6. L'incarico è conferito dal Sindaco ed è assunto con apposito provvedimento che identifica:

- a) le attività attribuite alla funzione;
- b) il peso attribuito alla posizione e il suo valore economico annuo;
- c) i termini di decorrenza e scadenza dell'incarico e le eventuali cause di revoca e decadenza dell'incarico;
- d) le valutazioni periodiche cui è soggetta la funzione, ai sensi della vigente disciplina contrattuale e regolamentare.

7. Qualora durante il periodo di vigenza dell'incarico dovessero mutare gli elementi che hanno contribuito alla determinazione della pesatura della retribuzione di posizione, si provvederà alla modifica del peso economico.

8. Nel caso in cui l'avviso 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 conferisce l'incarico ad un dipendente dell'area Funzionari ed Elevata Qualificazione e in possesso di detti requisiti e competenze.

9. L'Amministrazione comunale promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi, in conformità a quanto determinato in merito nella sezione del PIAO relativa alla prevenzione dei rischi corruttivi.

10. Il Sindaco nell'individuazione dei titolari di E.Q. valuta l'opportunità della rotazione del personale considerando l'impatto sulla continuità, efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa, tenendo conto altresì della presenza all'interno del Dipartimento di personale che possa affiancare il titolare di E.Q., che può assegnare a tale personale specifiche funzioni. Tale situazione consente di provvedere a garantire continuità amministrativa, ma al contempo di affiancare l'E.Q. nell'esercizio delle funzioni assegnate con particolare contenuto discrezionale

11. Il dipendente incaricato in aree o procedimenti esposti a rischio corruzione favorisce il passaggio delle competenze e agevola la rotazione dell'incarico. Qualora si renda necessaria l'assegnazione a struttura diversa da quella di appartenenza, il dipendente collabora affinché

venga salvaguardata la continuità e la regolarità dell'attività amministrativa e la funzionalità degli uffici.

Art. 4 - Durata degli incarichi

1. Gli incarichi di posizione organizzativa hanno normalmente durata annuale e non superiore a 3 anni, e possono essere rinnovati con le medesime formalità, sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento, con atto scritto e motivato. È fatta salva una diversa minor durata legata a specifiche e motivate esigenze organizzative.
2. L'incarico cessa anticipatamente rispetto alla sua naturale scadenza, in caso di:
 - passaggio a rapporto di lavoro a tempo parziale se consentito dall'ente;
 - in tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro tra l'amministrazione ed il dipendente (es. dimissioni, mobilità, pensionamento etc.);
 - revoca dell'incarico per le motivazioni disciplinate al successivo art. 5
3. L'eventuale rinnovo è subordinato alla valutazione positiva al termine dell'incarico o intermedia.
4. Il Sindaco neo-eletto può procedere ad una proroga degli incarichi di E.Q. conferiti dalla precedente amministrazione per garantire il funzionamento degli uffici fino alla definizione della eventuale nuova struttura organizzativa.

Art. 5 - Revoca degli incarichi

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o per il verificarsi delle seguenti condizioni:
 - a) valutazione annuale negativa rispetto agli obiettivi affidati, in base al sistema di valutazione adottato dall'ente;
 - b) grave o reiterato inadempimento rispetto agli obblighi e responsabilità derivanti dalle funzioni attribuite al titolare dell'incarico di posizione di E.Q.;
 - c) inosservanza delle direttive contenute nell'atto di affidamento dell'incarico;
 - d) grave o reiterata violazione dei comportamenti organizzativi tali da dimostrare inequivocabilmente lo svolgimento di attività inadeguate al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - e) violazione del codice di comportamento del dipendente pubblico adottato dall'Ente;
 - f) inosservanza delle disposizioni anche a carattere generale degli organi di governo dell'Ente.
2. L'ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce 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 nell'area di appartenenza.

4. Qualora, ai sensi del combinato disposto dei commi 3 e 4 dell'articolo 19 del CCNL 16.11.2022 e dell'articolo 2, comma 4, del presente regolamento, sia stato conferito un incarico di elevata qualificazione a un dipendente appartenente all'area degli istruttori, nell'ipotesi di assunzione di personale dell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione si potrà procedere alla revoca anticipata dell'incarico.

Art. 6 Funzioni di sostituzione delle posizioni organizzative

1. In caso di assenza del titolare di elevata qualificazione le funzioni sostitutive dell'incarico ad altro dipendente sono definite nel decreto di nomina del Sindaco.

Art. 7- Trattamento economico

1. Il trattamento economico 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 C.C.N.L., compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dall'art. 20 del CCNL Funzioni Locale 16.11.2022.

Art. 8 - Retribuzione di posizione

1. Nella individuazione dei criteri per la graduazione delle elevate qualificazione, 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 elevate qualificazioni, 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 C.C.N.L. quale retribuzione di posizione.

4. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in via comparativa per tutte le posizioni istituite.

Art. 9 - Soggetti e funzioni

1. Nel definire una metodologia per la pesatura delle Elevate Qualificazioni occorre accettare un certo grado di soggettività del risultato finale, qualunque metodologia venga elaborata. Per questa ragione, è necessario prestare particolare attenzione, oltre agli aspetti più propriamente di metodo, al processo decisionale della graduazione.

2. La funzione della metodologia per la pesatura è quella di limitare il grado di soggettività delle decisioni, aiutando i decisori ad assumere le proprie scelte secondo percorsi predefiniti e trasparenti.

3. All'interno del processo di graduazione occorre distinguere diversi ruoli:

- a) il “tecnico della graduazione” è il Nucleo di Valutazione che è chiamato a proporre soluzioni metodologiche al problema della graduazione e ad effettuare la pesatura;
 - b) La Giunta che rappresenta l’organo deputato all’approvazione della metodologia;
 - c) il Sindaco che definisce la strategicità della posizione.
4. Definita la metodologia il Nucleo di Valutazione compila, sentito il Segretario Generale, compila con la collaborazione dell’Ufficio Personale, una scheda contenente l’analisi delle funzioni assegnate a ciascuna EQ con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi.
5. La valutazione del criterio relativo alla “strategicità (responsabilità organizzativa di mandato)” è rimessa al Sindaco.

Art. 10 - Criteri di pesatura

1. Le posizioni di E.Q. previste dal C.C.N.L. sono riferite:
- allo svolgimento di funzioni e attività di particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (tipo a, art. 16 comma 2 lettera a, CCNL 16/11/2022);
 - allo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità (tipo b, art. 16 comma 2 lettera b, CCNL 16/11/2022).
2. Il Sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni unità operativa, individuando per ciascuna di esse gli elementi previsti dal C.C.N.L. (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:
- a) **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 attinente, in particolare, alla significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i “clienti interni” ed i portatori di interessi diffusi (“stakeholders”);
 - b) **complessità operativa ed organizzativa**: sono considerate sia la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare dell’incarico in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con riferimento alla complessità gestionale dei diversi profili professionali e compiti da distribuire e coordinare, che la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali 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;
 - c) **attività soggette a rischio/contenzioso**: sono considerati, per quanto riguarda l’aspetto del rischio, il Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte, e 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, erariale);

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

e) **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. 11 - 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.

2. Per le posizioni di tipo b) caratterizzate dallo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, le valutazioni sono maggiormente orientate ad accertare la presenza di tale elemento in relazione ai singoli criteri. In tal senso per il criterio 2), "complessità operativa ed organizzativa", l'Ente può riconoscere a tali E.Q. un punteggio minimo di due punti da aggiungere comunque alla valutazione del criterio come risultante dagli altri elementi riscontrati, fermo restando il punteggio massimo ottenibile per questo criterio.

Art. 12 - Sistema di pesatura

1. Per ogni criterio individuato dall'articolo 10 è assegnato un punteggio variabile secondo il modello allegato al presente regolamento, motivato sviluppando il criterio stesso in relazione agli elementi che lo caratterizzano.

Art. 13 - Procedimento di graduazione

1. Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione sono considerati gli incarichi da conferire secondo le analisi e valutazioni relative a ciascuno di essi.

2. L'ufficio personale fornisce il "budget" a disposizione per la retribuzione di posizione.

3. Il soggetto preposto alla valutazione ai sensi dell'art. 9 applica i criteri di cui al precedente art. 10 per ciascuna E.Q. Per ogni criterio è assegnato un punteggio compreso tra un valore minimo e massimo (vedi allegato Mod. A). I punteggi così assegnati per ogni criterio sono sommati ed è individuato il punteggio totale di ciascuna E.Q. (vedi allegato Mod. B).

4. L'ufficio personale 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, garantendo

comunque la retribuzione di posizione minima di € 5.000,00 stabilita dal vigente CCNL.

Art. 14 - Distribuzione dei resti

1. Eventuali importi che residuano dalla ripartizione effettuata a termini dell'articolo 13 possono essere assegnati fino a concorrenza del budget assegnato, in proporzione ai valori già attribuiti.

Art. 15- 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, seconda alinea, del C.C.N.L. del 16/11/2022, ai sensi del quale l'ente di provenienza continua a corrispondere, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti e tenendo comunque conto, nella rideterminazione dei relativi valori 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 e 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'incarico deve comunque garantire a prescindere dalla riduzione orario, tenendo quindi conto:

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

Art. 16- Utilizzo di personale con scavalco di eccedenza

1. Nel caso in cui l'Ente utilizzi l'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altri enti (**scavalco di eccedenza**) ai sensi dell'art.1, comma 557 della legge 311/2004 e lo stesso venga incaricato di ricoprire il ruolo di Responsabile di EQ, la pesatura deve essere effettuata in base alle funzioni e relative responsabilità connesse all'incarico svolto nel Comune di Montirone.

2. Alla presente fattispecie non si applica il limite previsto dall'articolo precedente in quanto trattasi di due distinti ed autonomi rapporti di lavoro, in relazione a ciascuno dei quali può essere attribuito un incarico di posizione organizzativa. Conseguentemente l'indennità di posizione può eccedere il limite massimo complessivo così come definito dall'orientamento applicativo CFL 156 dell'ARAN.

Art. 17 - 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, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi del vigente C.C.N.L.
3. La valutazione del personale con incarico di E.Q. è adottata dal Nucleo di Valutazione con il supporto del Segretario Generale.

Art. 18 - Incarichi *ad interim*

1. Al lavoratore già titolare di incarico di E.Q., cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra posizione, 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 oggetto dell'incarico ad interim. La percentuale è definita dal Sindaco che conferisce l'incarico ad interim, nell'ambito dello stesso.
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 ad interim a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla posizione confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di E.Q..
4. In caso di assenza o impedimento prolungato del titolare di elevate qualificazioni superiore a due mesi consecutivi, al responsabile E.Q. che sostituisce il titolare in base al decreto di nomina che prevede la sostituzione, spetta la retribuzione aggiuntiva di risultato.

Art. 19 - Decorrenza

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

Art. 20 - Norme finali

1. Il presente atto costituisce allegato del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato da ultimo con deliberazione di Giunta comunale n. 15 del 11/02/2022 e s.m.i, anche in sostituzione dei criteri di conferimento, revoca e metodologia di graduazione delle posizioni organizzative (ex art. 14, commi 1,5 e comma 2, del previgente C.C.N.L. Funzioni Locali 21 maggio 2018) approvati con deliberazione della Giunta comunale n. 61 del 20/05/2019.

Modello A - Criteri di graduazione

Criterio	Descrizione	Punteggi assegnabili
Trasversalità (complessità razionale)	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"). Livello 1 I processi e le attività dalla posizione implicano relazioni ordinarie e consolidate con altre 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; Livello 3 I processi e le attività gestite implicano relazioni frequenti ed intense di alto livello anche professionale, con soggetti interni ed esterni.	1-3
Complessità operativa e organizzativa	Sono considerate: a) la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con conseguente complessità gestionale. Sono individuati i seguenti livelli: 1. da n. 1 a n. 3 dipendenti assegnati: punti 1 2. da n. 4 a n. 9 dipendenti assegnati: punti 2 3. oltre n. 9 dipendenti assegnati: punti 3 4. almeno n. 1 dipendenti assegnati area funzionari (oltre la posizione di Elevata qualificazione): ulteriori punti 1;	1-9

Criterio	Descrizione	Punteggi assegnabili
	b) la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale. (ad es. livello di tempi da rispettare, rilevanza dell'istruttoria). 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. Sono individuati i seguenti livelli: 1. Processi ed attività ad elevato contenuto standardizzato. Punti 1. 2. Processi e attività con ordinaria complessità tecnico-gestionale. Punti da 2 a 3. 3. Processi e attività con rilevante complessità tecnico-gestionale. Punti da 4 a 5. In relazione alle posizioni di tipo b) caratterizzate dallo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, per il criterio "complessità operativa ed organizzativa", l'Ente può riconoscere un punteggio minimo di due punti da aggiungere comunque alla valutazione del criterio come risultante dagli altri elementi riscontrati, fermo restando il punteggio massimo ottenibile per questo criterio (ovvero punti 9).	
Attività soggette a rischio/contenzioso	Sono considerati: 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: 1) per attività esposte a rischio trascurabile o basso assegnati punti 1; 2) per attività esposte a rischio medio assegnati punti 2; 3) per attività esposte a rischio alto assegnati punti 3;	1-5

Criterio	Descrizione	Punteggi assegnabili
	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 esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile e amministrativa). Sono considerati i pregressi casi di contenzioso.	
Responsabilità finanziaria di entrata e spesa	È considerata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa. Possono essere individuati, in base al bilancio dell'Ente, livelli di budget in relazione ai quali attribuire i punteggi. Sono considerate differentemente le entrate e le spese, e fra queste le risorse di parte corrente rispetto a quelle di parte in conto capitale	1-5
Strategicità (responsabilità organizzativa di mandato)	È considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato. Livello 1: i processi e le attività gestite implicano assumono un rilievo ordinario rispetto agli obiettivi strategici dell'Amministrazione Livello 2: i processi e le attività gestite risultano significative per il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione; Livello 3: i processi e le attività gestite risultano direttamente collegate al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione	0-3

Modello B - Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi

Struttura di riferimento
Dipartimento:
Denominazione della Posizione di E.Q.: Organi istituzionali
Composizione della E.Q.: posizioni area Funzionari, n....., posizioni area istruttori, n....., posizioni area Operatori Esperti, n....; personale a tempo determinato, n.

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:

E.Q. descrizione: comprende le attività relative a: descrivere le attività

Parametro valutazione	Descrizione	Punteggio
Trasversalità (responsabilità relazionale)	I processi e le attività gestite presentano _____ 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 perche 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