



**CITTA' DI MENDICINO  
- PROVINCIA DI COSENZA -**

**Deliberazione Originale della Giunta Comunale**

**N. 51 del Reg. del 06/11/2024**

**OGGETTO:** Approvazione Regolamento per incarichi di elevate qualificazioni del Comune di Mendicino.

L'anno **DUEMILAVENTIQUATTRO**, il giorno **SEI** del mese di **NOVEMBRE** alle ore 13,00 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei signori:

-----

IRMA BUCARELLI	SINDACO	presente <input checked="" type="checkbox"/>	assente <input type="checkbox"/>
IGNAZIO GIORDANO	VICESINDACO	presente <input checked="" type="checkbox"/>	assente <input type="checkbox"/>
GIORDANO ROSSELLA	ASSESSORE	presente <input checked="" type="checkbox"/>	assente <input type="checkbox"/>
CARLO NATOLI	ASSESSORE	presente <input checked="" type="checkbox"/>	assente <input type="checkbox"/>
ALBINO MOSCIARO	ASSESSORE	presente <input checked="" type="checkbox"/>	assente <input type="checkbox"/>

-----

Risultato che gli intervenuti sono in numero legale, assume la presidenza il Sindaco *Ing. Irma Bucarelli*

Partecipa alla riunione il Segretario Generale avv. *Carmelo Pitaro*.

OGGETTO: Approvazione Regolamento per incarichi di elevate qualificazioni del Comune di Mendicino.

## **IL SEGRETARIO GENERALE**

### **Premesso che**

- ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, occorre disciplinare i criteri per il conferimento degli incarichi, la graduazione della retribuzione di posizione ed i criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incarichi sulle posizioni di elevata qualificazione;
- 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;
- 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;
- la Giunta individua il numero delle posizioni istituite presso ciascuna Area nell'ambito degli atti di macro-organizzazione dell'Ente.

**Vista** la bozza di regolamento per incarichi di elevate qualificazioni del Comune di Mendicino allegata alla presente per formarne parte integrante e sostanziale costituito da n. 14 articoli.

**RITENUTA LA SUDETTA BOZZA MERITEVOLE DI APPROVAZIONE**

### **VISTI**

- Il Decreto Legislativo n. 267 del 18/08/2000 (T.U.E.L.);
- Il CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022
- Lo Statuto Comunale;
- I Regolamenti interni dell'Ente.

### **PROPONE DI DELIBERARE**

Per le motivazioni rilevate in premessa, che precedono, e che qui s'intendono pedissequamente ripetute e trascritte, quali parti integranti e sostanziali della presente deliberazione:

**1. Di approvare** il regolamento per incarichi di elevate qualificazioni del Comune di Mendicino allegato alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale costituito da n. 14 articoli.

**2. Di dare atto** che il presente regolamento abroga ogni precedente disposizione regolamentare con esso incompatibile;

**3. Di dare atto** che il presente regolamento entrerà in vigore dalla data di esecutività della presente deliberazione;

**4. Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

Il Segretario Generale  
f.to Avv. Carmelo Pitaro

## LA GIUNTA COMUNALE

**VISTA** la proposta per come sopra richiamata;

**VISTO** il D.Lgs 267/00;

**VISTO** il D.Lgs 165/2001;

**VISTO** il Regolamento degli Uffici e dei servizi;

**VISTO** lo Statuto Comunale;

**VISTI** i pareri dei responsabili delle Aree interessate, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis D.Lgs 267/00;

CON voti unanimi resi nei modi e forme di legge;

### DELIBERA

Di approvare l'allegata proposta, che forma parte integrante e sostanziale del presente deliberato e che si intende qui espressamente richiamata e confermata.

Con successiva stessa votazione resa nei modi e forme di legge la Giunta Comunale, riscontrata l'urgenza, dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4° del D.Lgs 267/00.

*Il Segretario Generale*

**f.to Avv. Carmelo Pitaro**

*Il Sindaco*

**f.to Ing. Irma Bucarelli**

*Gli Assessori*

**f.to Ignazio Giordano**

---

**f.to Rossella Giordano**

---

**f.to Carlo Natoli**

---

**f.to Albino Mosciaro**

---

**OGGETTO:** Approvazione Regolamento per incarichi di elevate qualificazioni del Comune di Mendicino.

PARERI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE ( DI CUI AGLI ARTT. 49 E 147 BIS DEL TESTO UNICO 18.8.2000, N. 267)

---

IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA: SI ESPRIME PARERE FAVOREVOLE PER MOTIVI ESPRESSI NEL TESTO DELLA PROPOSTA

**Mendicino, 06/11/2024**

IL RESPONSABILE  
DEL SETTORE AMMINISTRATIVO  
**f.to** Avv. Carmelo Pitaro

---

PER LA REGOLARITA' CONTABILE

**SETTORE FINANZIARIO**

Si attesta che la presente proposta non comporta riflessi diretti e/o indiretti alla situazione economica finanziaria e/o sul patrimonio;

Mendicino, 06/11/2024

IL RESPONSABILE  
DEL SETTORE FINANZIARIO  
**f.to Dott.ssa Manuela Ciacco**

---

**ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE**

La presente deliberazione viene affissa all'albo pretorio on-line per quindici giorni consecutivi Dal 14.11.2024 vi rimarrà per quindici consecutivi , come previsto dall'art 124,comma 1, del T.u.o.e.l.n.267/2000 e dall'art.32 della legge 18 giugno 2009,n.69,e successive modificazioni.

**Mendicino** li 14/11/2024

***Il Responsabile del Servizio Segreteria  
f.to Avv. Carmelo Pitaro***

**ESECUTIVITA' IMMEDIATA**-(ex art.134,comma 4, del T.u.o.e.L n. 267/2000)

La presente deliberazione è dichiarata immediatamente esecutiva.

**Mendicino** li 06.11.2024

***Il Responsabile del Servizio Segreteria  
f.to Avv. Carmelo Pitaro***

**COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO**

***Il Responsabile del Servizio Segreteria  
f.to Avv. Carmelo Pitaro***



**C O M U N E D I M E N D I C I N O**  
**P R O V I N C I A D I C O S E N Z A**

---

**Sommario**

Art. 1 Finalità .....	2
Art. 2 Requisiti per il conferimento degli incarichi .....	2
Art. 3 Procedura per il conferimento degli incarichi e rotazione .....	3
Art. 4 Revoca degli incarichi .....	4
Art. 5 Trattamento economico .....	4
Art. 6 Retribuzione di posizione .....	5
Art. 7 Soggetti e funzioni .....	5
Art. 8 Criteri di pesatura.....	6
Art. 9 Unicità di valutazione.....	7
Art. 10 Sistema di pesatura .....	7
Art. 11 Procedimento di graduazione .....	7
Art. 12 Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti .....	8
Art. 13 Retribuzione di risultato .....	8
Art. 14 Decorrenza .....	9
Modello A – Criteri di graduazione.....	10
Modello B - Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi .....	14



# **REGOLAMENTO PER INCARICHI DI ELEVATE QUALIFICAZIONI DEL COMUNE DI MENDICINO**

## **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 ciascuna Area 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 subito sanzioni disciplinari;
  - b) insussistenza di casi di inconvertibilità di incarichi ai sensi del D.lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.;
  - c) professionalità e competenza, espressa mediante il possesso di specifici titoli di studio richiesti dalla posizione che si intende attribuire o da esperienza settoriale;
  - d) capacità di direzione e integrazione organizzativa, espressa mediante l'assenza di situazioni di contenzioso o di conflitto interpersonale;





- e) Problem Solving da intendere come il ruolo fondamentale di ogni Responsabile nel trovare i modi più efficaci per risolvere i problemi.

### **Art. 3 Procedura per il conferimento degli incarichi e rotazione**

1. Il conferimento degli incarichi di P.O. è preceduto eventualmente e se ricorre la fattispecie da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati, da pubblicare all'albo on-line dell'Ente per giorni consecutivi.
2. 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.
3. Il responsabile dell'Area di riferimento, con il supporto dell'Ufficio Personale, procede alla 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 è conferito dal responsabile dell'Area di riferimento, 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 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 responsabile dell'Area interessata conferisce l'incarico a un dipendente dell'area Funzionari ed Elevata Qualificazione assegnato alla propria struttura e in possesso di detti requisiti e competenze.
6. L'amministrazione promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi.
7. I titolari di incarichi di E.Q. possono essere sospesi per assenze dal lavoro superiori a 6 mesi. In relazione ai profili di competenza richiesti dalla posizione, tali da incidere sulla continuità, efficienza ed efficacia



dell'attività amministrativa, possono essere previste eventuali, eccezionali e motivati casi di deroga, di cui dovrà essere data tempestiva comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.

8. Il dipendente incaricato di E.Q. in Settori o procedimenti esposti a rischio corruzione ne favorisce il passaggio delle competenze e agevola la rotazione dell'incarico. Qualora si rende 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 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.
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. Gli incarichi, possono essere revocati altresì, per motivi di assenza prolungata dal servizio o anche in modo discontinuo, dovuti a malattia, infortunio e che dalla stessa assenza possa arrecare un pregiudizio alle attività dell'ufficio stesso di cui il responsabile ne è titolare e che sia di pregiudizio al buon andamento e quindi di nocimento ai principi efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa stessa e che dall' assenza stessa verosimilmente è certo che il Responsabile non conseguirà gli obiettivi fissati dall'Amministrazione comunale. Nel caso evidenziato di revoca della titolarità della posizione organizzativa non è previsto l'istituto del contraddittorio.
4. 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, fatti salvi:
  - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del presente CCNL;
  - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;



- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; 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'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, 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:
  - i. gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 2016;
  - ii. i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
  - iii. i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
  - iv. i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
  - v. i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.
  - vi. 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 elevate qualificazioni e/o rimodulazione strutturale delle Aree , ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, richiede all' OIV/Nucleo di valutazione 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 dall'OIV/Nucleo di valutazione in via comparativa per tutte le Aree istituite, come da Organigramma funzionale comunale.

#### **Art. 7 Soggetti e funzioni**

- 1.L'OIV/NDV provvede alla pesatura delle elevate qualificazioni individuate e alla proposta di graduazione conformemente all'atto di indirizzo assunto dal Sindaco, in base alla metodologia prescelta dall'Ente, proponendone



un'articolazione in fasce, tenendo conto dei dati e delle informazioni acquisite dal Responsabile del Servizio Personale.

2. A fronte di un nuovo provvedimento di macro-organizzazione, di competenza dell'organo esecutivo dell'Ente su proposta del Segretario Comunale, che trasferisce funzioni da un'area o settore ad un'altra, si rende necessaria una nuova pesatura, da parte dell'OIV/Nucleo di valutazione, delle EQ interessate dal trasferimento di funzioni;

3. L'OIV/Nucleo di concerto con il Segretario comunale assicurano il processo di valutazione sul piano della coerenza tra caratteristiche della posizione, criteri di misurazione ed attribuzione dei punteggi.

4. La Giunta prende atto del processo di valutazione e convalida le graduazioni delle E.Q. tenuto conto della proposta dell'OIV/Nucleo di valutazione.

#### **Art. 8 Criteri di pesatura**

1. Le posizioni di E.Q. previste dal CCNL 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:

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 attiene, 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

- 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;
- 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;
  - 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 da parte dell'OIV/NDV, al presente Regolamento è allegata una scheda descrittiva contenente in dettaglio ulteriori livelli 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.
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 riconosce (oppure 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. 10 Sistema di pesatura**

1. Per ogni criterio individuato dall'articolo 8 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. 11 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. Il Settore Personale fornisce 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 Risorse umane determina la differenza fra budget e vcm, differenza che costituisce il "*budget residuo*".



3. L'OIV/Nucleo di valutazione 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 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'OIV/NDV, coadiuvato dal Servizio Personale ed Organizzazione e sentito anche il Segretario Comunale, 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 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, del CCNL 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 tendo 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'incaricato deve comunque garantire a prescindere dalla riduzione oraria, 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 (doppio) grado di esposizione a fattori di responsabilità amministrativa, gestionale ed erariale.
3. Nel caso in cui l'Ente utilizzi personale, titolare di E.Q., a tempo parziale di altro Ente (scavalco condiviso), al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, verrà corrisposta una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita, di importo pari al 30% della stessa.

#### **Art. 13 Retribuzione di risultato**

1. I risultati delle attività svolte da ogni Dirigente/Responsabile di Area, titolari di E.Q., sono oggetto di valutazione annuale da parte dell'OIV/NDV., che ne redige la proposta di valutazione.
2. La proposta dell'OIV/NDV è adottata dalla Giunta comunale con apposito provvedimento;
3. 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 CCNL.

4. I criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 3, sono stabiliti in apposita disciplina che accede al regolamento generale sul ciclo di valutazione della performance.

#### **Art. 14 Decorrenza**

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



**Modello A – Criteri di graduazione**

Esempio di modello descrittivo dei criteri di valutazione

<b>Criteri di valutazione – punteggi</b>				
<b>Trasversalità</b> <i>(complessità relazionale)</i>	<b>Complessità operativa e organizzativa</b>	<b>Attività soggette a rischio/contenzioso</b>	<b>Responsabilità finanziaria di entrata e spesa</b>	<b>Strategicità</b> <i>(responsabilità organizzativa di mandato)</i>
<b>1-3</b>	<b>1-9</b>	<b>1-5</b>	<b>1-5</b>	<b>1-3</b>





<p>Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolti dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate.</p> <p>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 con altre strutture organizzative interne;</p> <p>Livello 2: i processi e le attività gestite implicano relazioni ordinarie con posizioni apicali di strutture organizzative interne e con soggetti esterni;</p> <p>Livello 3: i processi e le attività gestite implicano relazioni frequenti ed intense di alto livello anche professionale, con soggetti interni ed esterni.</p>	<p>Sono considerate:</p> <p>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.</p> <p>Sono individuati i seguenti livelli: da n. ... a n. ... dipendenti assegnati: p. 1 da n. ... a n. ... assegnati: p. 2; 1. da n. ... a n. ... dipendenti assegnati area funzionari, ulteriori p.1; 4. da n. ... a n. ... dipendenti assegnati area funzionari, ulteriori p. 2;</p> <p>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</p>	<p>Sono considerati:</p> <p>A) per quanto riguarda l'aspetto del rischio, il Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte.</p> <p>Si considera il livello di esposizione a rischio come definito nel PTPCT: per attività esposte a rischio ... p.1; per attività esposte a rischio ... p.2; per attività esposte a rischio ... p.3;</p> <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 esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile e amministrativa). Sono considerati i pregressi casi di contenzioso.</p>	<p>È 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 incontro capitale.</p>	<p>È considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato.</p> <p>Livello 1: i processi e le attività gestite implicano 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>
--	--	--	--	--



.	(ad es. livello di tempi da rispettare, rilevanza dell'istruttoria). Sono valutati: il numero e la complessità			<b>Deleghe di funzioni dirigenziali</b>
				<b>0-3</b>



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:  
processi ed attività ad elevato contenuto standardizzato (p. 1)  
processi e attività con ordinaria complessità tecnico gestionale (p. da 2 a 3)  
processi e attività con rilevante complessità tecnico gestionale (p. 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 riconosce (*oppure* 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 (cioè p.9)

È valutata la significatività quantitativa e qualitativa (ossia l'ampiezza ed il contenuto) delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.  
Livello 0: non sono delegate dirigenziali;  
Livello 1: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna di contenuto ordinario;  
Livello 2: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna significativi per ampiezza e contenuto;  
Livello 3: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna di contenuto ed ampiezza rilevanti.



### Modello B - Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi

Struttura di riferimento
Area:
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 di albi professionali, oppure acquisita attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative 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. *Organi istituzionali*:** comprende le attività relative a: gestione indennità di carica, presenze, rimborsi, organizzazione consiglio comunale, commissioni, altro.

Parametrovalutazione	Descrizione	Punteggio
<b>Trasversalità</b> ( <i>responsabilità relazionale</i> )	I processi e le attività gestite presentato una normale/scarsa rilevanza di relazioni esterne e interne, in quanto riguardano essenzialmente .....	
<b>Complessità operativa organizzativa</b>	I processi decisionali si presentano in linea di massima standardizzati; i processi richiedono l'attività di un n. ... dipendenti, tranne che per ..... che prevedono un coinvolgimento più/meno ampio.	
<b>Attività soggette a rischio/contenzioso</b>	In relazione al PTPCT sono esposte a rischio le seguenti attività: (indicare il livello di esposizione); (indicare il livello di esposizione);  In relazione agli interessi coinvolti e alle esperienze precedenti non si ravvisano/si ravvisano cause di contenzioso. Previsioni di entrate	



	assegnate	
<b>Responsabilità finanziaria di entrata e spesa</b>	Previsioni di entrate assegnate .....; Previsioni di spesa corrente assegnate .....; Previsioni di spesa capitale assegnate .....;	
<b>Strategicità</b> <i>(responsabilità organizzativa di mandato)</i>	I processi e le attività gestite assumono un rilievo ..... rispetto agli obiettivi strategici dell'Amministrazione.	

**Punteggio totale** \_\_\_\_\_