



ORIGINALE



COMUNE DI SCICLI
(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n.204 del registro data 20/11/2024	OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.
--	---

L'anno duemilaventiquattro addì venti del mese di novembre alle ore 17:40 e ss. nella sala delle adunanze del Comune, convocata ai sensi di legge, si è riunita

LA GIUNTA COMUNALE

con la presenza dei Signori:

COMPONENTI	Carica	Presente	Assente
MARINO Mario	Sindaco		
CAUSARANO Giuseppe	Vice Sindaco		
GIANNONE Vincenzo	Assessore		
FALLA Giovanni	Assessore		
PORTELLI Concetta	Assessore		

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Nadia Gruttadauria

Assume la presidenza della seduta il Sindaco, il quale, accertato che l'odierna seduta è valida per il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la discussione ed invita i convocati a procedere alla trattazione della proposta di cui all'oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

- Vista la proposta presentata dal Segretario Generale, Dott.ssa Nadia Gruttadauria, n. 08 del 18/11/2024, avente per oggetto: “APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.”;
- Vista la legge 8/6/1990, n. 142, recepita in Sicilia con la L.R. 11/12/1991, n. 48;
- Vista la legge regionale 3/12/1991, n. 44;
- Dato atto che sulla proposta in esame è stato acquisito il parere favorevole espresso dal Segretario Generale sulla regolarità tecnica ai sensi e per gli effetti dell'art. 53 co. 1 L. n. 142/90 come recepito dalla L.R. 11.12.1991, n. 48, nel testo come modificato dall'art. 12 della L.R. n. 30/2000 nonché ai sensi dell'art. 49 e del D.lgs. 267/2000 e s.m.i.;
- Preso atto che la proposta che si mette a votazione è conforme a quella per la quale è stato espresso il parere soprarichiamato;
- Accertata la competenza della Giunta Comunale in ordine all'adozione del presente provvedimento;
- Ritenuto che la proposta esaminata sia meritevole di accoglimento con la narrativa ed il dispositivo in essa contenuti;
- Visto il D.Lgs.n. 267/2000 e s.m.i.
- Visto il vigente O.R.EE.LL. ed il vigente Statuto Comunale;

Tutto ciò premesso e considerato;

Con voti unanimi e palesi, espressi per alzata e seduta,

DELIBERA

Per la causale in premessa,

1. **Di approvare** la proposta di deliberazione del Segretario Generale, Dott.ssa Nadia Gruttadauria, n. 08 del 18/11/2024 relativa all'oggetto che qui si richiama integralmente “per relationem” e che si allega alla presente formandone parte integrante e sostanziale.
2. **Di dare atto** che al presente provvedimento si allega l'unito foglio, quale parte integrante e sostanziale, contenente il parere citato in premessa.

.....



COMUNE DI SCICLI



(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)

STAFF DEL SINDACO E DEL SEGRETARIO GENERALE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA COMUNALE

N° 08

del 18/11/2024

OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.

La sottoscritta dott.ssa Nadia Gruttadauria, nella qualità di Segretario Generale, propone l'adozione del provvedimento deliberativo sopra distinto per le motivazioni di seguito esplicitate, attestando di non trovarsi in nessuna ipotesi di conflitto di interessi nemmeno potenziale, né in situazioni che danno luogo ad obbligo di astensione ai sensi del D.P.R. 62/2013 e del Codice di Comportamento Interno:

VISTI

- il titolo III, Capo II, del CCNL 16/11/2022 relativo al personale del comparto Funzioni Locali, che disciplina gli incarichi di elevata qualificazione;
- l'art. 18 "Conferimento e revoca degli incarichi di E.Q." e l'art. 19 "Disposizioni particolari sugli incarichi di EQ" del citato CCNL che, al comma 1, prevede che, negli enti locali privi di personale con qualifica dirigenziale, le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ ai sensi dell'art. 16 del citato CCNL;
- 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 CCNL 16.11.2022, il quale prevede che "l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico";

- 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 dei criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime finalità;

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 09.04.2021, con la quale è stato approvato l'“Aggiornamento 2021 del Regolamento Sistema di Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del Comune di Scicli”, recante, altresì, la disciplina relativa ai criteri per la graduazione delle posizioni organizzative;

RITENUTO, alla luce della sottoscrizione del nuovo CCNL 16 novembre 2022, procedere all'aggiornamento della disciplina applicabile presso questo Ente in materia di conferimento, graduazione e revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;

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:

- Della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- Dei requisiti culturali posseduti;
- Delle attitudini e della capacità professionale ed esperienze acquisite;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 17.06.2024, con la quale è stato approvato il nuovo organigramma della struttura organizzativa del Comune di Scicli, come di seguito indicato:

- Settore I Affari Generali;
- Settore II Benessere di Comunità-Cultura e Istruzione;
- Settore III Finanze;
- Settore IV Entrate;
- Settore V Tecnico;
- Settore VI Corpo di Polizia Municipale
- Settore VII Protezione Civile, Ambiente e Manutenzioni;
- Settore VIII Edilizia Privata e Sviluppo Economico;
- Extrasettoriale Farmacia Comunale;
- Extrasettoriale Avvocatura Comunale;

DATO ATTO che gli uffici hanno provveduto a predisporre la bozza del nuovo Regolamento per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione, sotto la direzione del Segretario generale e previo confronto con l'O.I.V. e i Titolari di incarico di Elevata Qualificazione;

DATO ATTO che con nota prot. n. 41135 del 11/11/2024 – in atti – è stato trasmesso alle Organizzazioni Sindacali, in bozza, il Regolamento per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione, come previsto dagli artt. 4 e 5, lett. d) ed e) del CCNL 16.11.2022;

DATO ATTO che, nel termine previsto, non è pervenuta richiesta di attivazione del confronto da parte dei soggetti legittimati;

RITENUTO, pertanto, di approvare il nuovo Regolamento per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione, allegato al presente atto sotto la lettera A), quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

DATO ATTO che il presente provvedimento non richiede l'espressione del parere di regolarità contabile, in quanto lo stesso non comporta riflessi sul bilancio e sul patrimonio dell'Ente;

ACQUISITO il solo parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica reso dal Segretario generale ai sensi e per gli effetti della L.R. 48/91 come modificata dalla L.R. n. 30/2000;

RICHIAMATI:

- il D.lgs. n. 267/2000;
- l'O.R.EE.LL.;
- il D.lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- il CCNL Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022;

PROPONE A DELIBERARE

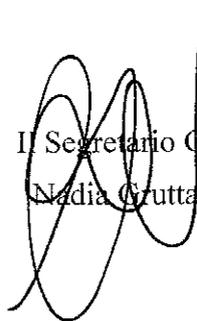
La premessa forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento e ne costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3, comma 1, della legge 241/90;

1. Di **approvare** il nuovo "Regolamento per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione", come da allegato A), che fa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. Di **demandare** all'Organismo Indipendente di Valutazione la definizione della proposta di graduazione delle posizioni di elevata qualificazione come previste nella macrostruttura dell'Ente;
3. Di **trasmettere** il presente provvedimento ai Responsabili di Struttura Titolari di incarico di E.Q., al Segretario generale, all'O.I.V. e alle RSU per opportuna conoscenza;
4. Di **pubblicare** il regolamento in oggetto, una volta divenuto esecutivo, sul sito istituzionale dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente, sezione di 1° livello "Disposizioni generali", sezione di 2° livello "Atti generali" e sotto-sezione di 1° livello "Personale" – sotto-sezione di 2° livello "Posizioni organizzative".

L'Assessore al ramo
Giuseppe Causarano



Il Segretario Generale
Nadia Cruttadauria





COMUNE DI SCICLI
Libero Consorzio Comunale di Ragusa



UFFICIO DEL SEGRETARIO GENERALE

Allegato alla proposta di delibera di G.C. n° 08 del 18/11/2024

OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.

PARERE ART. 1, COMMA 1, LETT. i) L.R. N. 48/91 E ART. 53 L. 142/1990 ED AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LGS N° 267/2000 E SS.MM.II..

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Per quanto concerne la regolarità tecnica si esprime **PARERE FAVOREVOLE**

Scicli, li 18/11/2024

Il Segretario Generale
(Dott.ssa Nadia Gruttadauria)



COMUNE DI SCICLI

Libero Consorzio Comunale di Ragusa



REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del _____

Art.1
Campo di applicazione

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) ai sensi del combinato disposto degli artt.16, 17, 18 e 19 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.
2. I responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa del Comune, sono titolari di incarichi di E. Q.
3. Per "Elevata Qualificazione" si intende un incarico individuato presso un Settore istituito all'interno della Struttura Organizzativa del Comune, che prevede lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:
 - a) "direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa";
 - b) "svolgimento di attività 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 da curriculum vitae.

Art.2

Strutture organizzative e incarichi di Elevata Qualificazione

1. La responsabilità di una o più strutture apicali nelle quali il Comune risulta essere articolato è attribuita con determinazione sindacale per un periodo minimo di un anno e massimo di tre anni e può essere rinnovata con la medesima formalità.
2. L'incarico di E.Q. può essere conferito a tutti i dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione del nuovo sistema di classificazione del personale.
3. Per la scelta dei soggetti più idonei al conferimento degli incarichi si tiene conto:
 - a. della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - b. dei requisiti culturali posseduti;
 - c. delle funzioni ed attività da svolgere;
 - d. delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.
4. Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura apicale si applicano le disposizioni contenute nel presente Regolamento.

5. Nell'ipotesi in cui non siano in servizio dipendenti appartenenti alla area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione 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, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di EQ anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali, che non siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o procedimenti penali passati in giudicato nell'ultimo biennio.
6. È possibile avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 5, per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

Art.3

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale titolare di un incarico di EQ

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente dei CCNL.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione e in relazione alle risorse disponibili.
3. L'ente definisce con il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive.

Art.4

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale dell'Area degli Istruttori

1. Nei casi di cui all'art. 16, comma 4, o 19 commi 2 e 3 del CCNL 2019-2021 la retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00.

Art. 5

Raccordo tra pesatura e valore economico della retribuzione di posizione

1. Nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione del presente regolamento superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare (assicurando, comunque, il valore minimo di € 5.000,00, o di € 3.000,00 per i casi di cui all'articolo 4), secondo le modalità di calcolo indicate nel successivo art. 7, comma 3, del presente regolamento.
2. In relazione ai suddetti limiti o comunque per la necessità di ridurre le risorse finanziarie destinate al finanziamento del trattamento accessorio degli incarichi di EQ, ovvero per incrementare le risorse destinate per tale finalità, ai sensi dell'articolo 17, comma 4, del CCNL del 16.11.2022, l'Amministrazione può rideterminare, in diminuzione, il valore di cui al comma 1.
3. Resta fermo che la retribuzione di posizione è direttamente riproporzionata nelle ipotesi di cui all'art. 19, comma 5, del CCNL del 16.11.2022 (prestazione lavorativa ridotta per l'utilizzo a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione ovvero presso una Unione di Comuni) o di rapporto di lavoro a tempo parziale (non inferiore al 50% ai sensi dell'art. 62, del predetto CCNL del 16.11.2022).

Art. 6

Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. Gli incarichi di EQ devono essere "graduati", ai fini della determinazione dell'indennità di posizione, attraverso la definizione di criteri riferiti alla complessità organizzativa della struttura diretta e alle responsabilità derivanti dalla funzione assolta ed alla complessità delle relazioni gestite.
2. La graduazione degli incarichi di EQ è approvata dal Sindaco sulla base della proposta elaborata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, il quale la predispone valutando la posizione da ricoprire, in relazione all'assetto organizzativo dell'Ente.
3. La graduazione della posizione deve essere effettuata su parametri di carattere oggettivo, che tengano conto esclusivamente della complessità, delle competenze e della rilevanza

delle responsabilità necessarie per la gestione del settore e avviene attraverso la elaborazione dei seguenti criteri:

1. professionalità richiesta;
2. livello di responsabilità;
3. complessità della struttura organizzativa gestita;
4. strategicità della posizione.

Il punteggio massimo complessivo attribuibile è pari a 100.

Per ciascun criterio sono identificati i punteggi massimi ai fini della graduazione nel modo seguente:

Criterio 1. Professionalità richiesta: punteggio massimo **24 punti**;

Criterio 2. Livello di Responsabilità: punteggio massimo **36 punti**;

Criterio 3. Complessità della struttura organizzativa gestita: punteggio massimo **30 punti**;

Criterio 4. Strategicità della posizione: punteggio massimo **10 punti**.

Le categorie sono articolate in ulteriori elementi specifici, nei seguenti termini:

1. Professionalità richiesta – 24 punti

Il criterio della professionalità tiene conto delle conoscenze tecnico-giuridiche e delle competenze gestionali necessarie per lo svolgimento dell'incarico. Rileva, ad esempio, la circostanza che la posizione richieda o meno conoscenze specialistiche o abilitazioni professionali, nonché abilità di affrontare le incombenze organizzative della struttura, gestire gli imprevisti e razionalizzare le risorse a disposizione.

Ad esso viene attribuito il punteggio massimo di 24 punti nel seguente modo:

- Al grado di **conoscenze tecnico giuridiche** necessarie per la direzione del settore viene attribuito un punteggio massimo di **12 punti** nel seguente modo:
 - Grado A: punti 0 – 4, è richiesta una conoscenza giuridica e tecnica standard di tipo generale.
 - Grado B: punti 5 – 8, è richiesta la conoscenza di materie e prassi acquisibili con l'esperienza e la formazione professionale, eventualmente riferita a più ambiti.
 - Grado C: punti 9 – 12, sono richieste conoscenze specialistiche e/o abilitazioni professionali, conoscenze elevate e trasversali conoscenze tecniche e giuridiche soggette a rapidi aggiornamenti e modifiche, anche tenuto conto di eventuali incarichi aggiuntivi connessi alla posizione (ad es. incarico di vicesegretario).

- Alle **conoscenze gestionali** viene attribuito un punteggio massimo di **12 punti** nel seguente modo:

Grado A: punti 0 – 4 , sono richieste conoscenze gestionali di base o standard;

Grado B: punti 5 – 8, sono richieste discrete conoscenze gestionali;

Grado C: punti 9 -12, sono richieste elevate e trasversali conoscenze gestionali, e capacità di coordinamento e programmazione.

2. Livello di responsabilità – 36 punti

Il fattore in oggetto tiene conto della responsabilità organizzativa (da valutare in base alla articolazione e complessità dei servizi e uffici da coordinare, anche in rapporto al numero delle risorse umane assegnate*), della responsabilità giuridica e grado di rischio (da valutare in rapporto al tipo di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate) e della responsabilità economica (da valutare in relazione all'entità economica delle risorse annuali assegnate, sia in termini di entrate o di spese correnti, sia in termini di investimenti che in relazione all'effettivo grado di gestibilità delle risorse assegnate). Ad esso viene attribuito il punteggio massimo di 36 punti, così distribuiti:

- Alla **responsabilità organizzativa** viene attribuito un punteggio massimo di **12 punti** nel seguente modo¹:

Grado A: punti 0 – 4, ridotte articolazione e complessità dei servizi e uffici da coordinare, anche in rapporto al numero delle risorse umane assegnate;

Grado B: punti 5 – 8, medie articolazione e complessità dei servizi e uffici da coordinare, anche in rapporto al numero delle risorse umane assegnate;

Grado C: punti 9 – 12, consistenti articolazione e complessità dei servizi e uffici da coordinare, anche in rapporto al numero delle risorse umane assegnate.

- Alla **Responsabilità giuridica grado e rischio** viene attribuito un punteggio massimo di **12 punti** nel seguente modo:

Grado A: punti 0 – 4, responsabilità prevalente verso l'interno;

Grado B: punti 5 – 8, responsabilità esterna media con possibili ricadute dei procedimenti verso la magistratura ordinaria, amministrativa e contabile;

¹ L'Item esprime il livello di complessità connesso all'attività di gestione e coordinamento delle risorse umane utilizzate nei processi produttivi afferenti alla posizione, tenendo, altresì del numero di unità di personale gestite rispetto ai servizi assegnati.

Grado C: punti 9 – 12, responsabilità con alta esposizione verso la magistratura ordinaria, amministrativa e contabile. Attività soggetta ad un costante e frequente controllo da parte degli organi esterni preposti o con un alto grado di visibilità.

- Alla **Responsabilità economica** viene attribuito un punteggio massimo di **12 punti** nel seguente modo:

Grado A: punti 0 – 4, ridotta entità economica delle risorse annuali assegnate, sia in termini di entrate o di spese correnti, sia in termini di investimenti che in relazione all'effettivo grado di gestibilità delle risorse assegnate;

Grado B: punti 5 – 8, media entità delle risorse annuali assegnate, sia in termini di entrate o di spese correnti, sia in termini di investimenti che in relazione all'effettivo grado di gestibilità delle risorse assegnate;

Grado C: punti 9 – 12, consistente entità delle risorse annuali assegnate, sia in termini di entrate o di spese correnti, sia in termini di investimenti che in relazione all'effettivo grado di gestibilità delle risorse assegnate.

3. Complessità della struttura organizzativa gestita - 30 punti

Il fattore di complessità tiene conto dell'articolazione e del numero delle attività e servizi gestiti e dell'entità e tipologia delle relazioni interne ed esterne; ad esso viene attribuito il punteggio massimo di 30 punti nel seguente modo:

- All'**articolazione delle attività** viene attribuito un punteggio massimo di **10 punti** nel seguente modo:

Grado A : punti 0 – 3, quantità elevata di attività omogenee;

Grado B: punti 4 – 7, quantità media di attività omogenee;

Grado C: punti 8 – 10, quantità minima di attività omogenee.

- Al fattore valutazione **Complessità delle relazioni interne** viene attribuito il punteggio massimo di **10 punti** nel seguente modo:

Grado A: punti 0 – 3, complessità standard relativa al procedimento o processo;

Grado B: punti 4 – 7, presenze significative di relazioni di tipo collaborativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi;

Grado C: punti 8 – 10, presenza significativa di relazioni propositive in cui la posizione interviene con un ruolo attivo sia con le altre posizioni che con l'organo politico.

- Al fattore valutazione **Complessità delle relazioni esterne** ovvero con altre istituzioni o con i destinatari delle prestazioni viene attribuito il punteggio massimo di **10 punti** nel seguente modo:

Grado A: punti 0 – 3, complessità standard relativa al procedimento o processo;

Grado B: punti 4 – 7, presenze significative di relazioni di tipo collaborativo finalizzate alla risoluzione di problemi;

Grado C: punti 8 – 10, presenza significativa di relazioni propositive in cui la posizione interviene con un ruolo attivo.

4. Strategicità della posizione – 10 punti

Il fattore di valutazione “strategicità” è da valutare in relazione all’importanza, al rilievo dell’incarico ai fini del conseguimento degli obiettivi strategici dell’Amministrazione di medio e lungo periodo, riscontrabili nel DUP e nel PIAO/PDO, nonché al prestigio che ne deriva all’Amministrazione nel suo complesso.

Per l’attribuzione del punteggio previsto da questo fattore di valutazione l’OIV si avvale dei documenti di programmazione dell’Ente nonché, se ritenuto opportuno, di attestazioni rese dall’Organo Esecutivo.

A tale fattore viene attribuito il punteggio massimo di **10 punti** nel seguente modo:

Grado A: punti 0 – 3, attività caratterizzata da un grado di strategicità contenuto;

Grado B: punti 4 – 7, attività caratterizzata da un medio grado di strategicità;

Grado C: punti 8 – 10, attività caratterizzata da un elevato grado di strategicità.

Art. 7

Attribuzione delle indennità di posizione

1. L’individuazione del valore economico dell’indennità di posizione avviene in base al punteggio ottenuto dalla somma di punteggi relativi ai suddetti parametri, come risultante dalla scheda di pesatura (**Allegato A) - scheda pesatura**).
2. Al punteggio totale ottenuto da ciascuna posizione è attribuito il valore economico annuo nella misura prevista dal CCNL di comparto di cui all’art. 3 del presente regolamento, applicando il punteggio ottenuto in termini di percentuale al valore dell’indennità massima, pari ad euro 18.000,00 per i dipendenti inquadrati nell’Area dei Funzionari e delle E.Q. e a euro 9.500 per i dipendenti inquadrati nell’Area degli Istruttori.

Esempio: graduazione di dipendente inquadrato nell’Area dei Funzionari e delle E.Q.:

Punteggio ottenuto nella scheda allegato A) = 80

Indennità assegnata = 18.000,00 x 0,80 = 14.400,00

3. Nel caso in cui l'ammontare delle indennità di posizione risultanti dalla pesatura di cui all'articolo precedente dia luogo ad un superamento del tetto del salario accessorio posto dall'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, il punteggio ottenuto verrà riparametrato alle disponibilità del fondo secondo la seguente modalità:

FD = fondo disponibile per il trattamento accessorio indennità di posizione

VP = valore punto

P = punteggio ottenuto dalle singole strutture apicali

SP = somma dei punteggi delle singole strutture apicali

IP = Indennità di posizione attribuibile

$$FD / SP = VP$$

$$VP \times P = IP$$

N.B.: nel caso di graduazione riferita a dipendenti inquadrati nell'Area degli Istruttori e, quindi, a diversi massimali, è necessario procedere preventivamente alla conversione proporzionale del punteggio ottenuto con il coefficiente $9.500/18.000 = 0,527$.

Art. 8

Variazione pesatura delle posizioni di E.Q..

1. Gli incarichi di E.Q. sono connessi all'organigramma funzionale e gestionale dell'Ente.
2. Qualsiasi modifica intervenga in ambito organizzativo comporta variazioni nel "peso" delle posizioni, che devono essere interamente rideterminate nel loro complesso.
3. La pesatura delle posizioni apicali va interamente rideterminata nel suo complesso qualora si verificano, a titolo esemplificativo:
 - modificazioni della struttura organizzativa intervenute a seguito di variazioni del sistema delle competenze;
 - variazioni significative delle funzioni assegnate alla singola posizione, ivi compresi eventuali incarichi temporanei, tra le quali l'attribuzione delle funzioni di vice segretario.
 - variazioni in qualsiasi parametro di valutazione.

4. In queste ipotesi, l'O.I.V. acquisisce le informazioni necessarie per definire il punteggio di ciascuno degli elementi specifici di graduazione, anche, se ritenuto opportuno, mediante colloqui con i responsabili delle strutture apicali titolari di E.Q. in carica al momento dell'effettuazione della pesatura e con eventuali altri soggetti (ad esempio sindaco, giunta, segretario comunale) che ritenga necessario sentire per avere un quadro completo degli elementi valutativi.
5. Sulla base degli elementi raccolti nelle fase precedente, l'O.I.V. definisce la proposta di graduazione di ciascuna posizione organizzativa, utilizzando la scheda di cui all'Allegato A).
6. La proposta di graduazione delle posizioni di E.Q. è trasmessa al Sindaco, il quale ha facoltà di formulare osservazioni, del cui esame l'O.I.V. dà evidenza nella proposta definitiva di graduazione.

Art.9

Conferimento e revoca degli incarichi di EQ

1. Il Sindaco conferisce gli incarichi di EQ con propria determinazione, tenendo conto dell'articolazione della struttura amministrativa dell'Ente, delle attribuzioni, facenti capo a ciascuna struttura apicale, delle funzioni e attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite dal personale.
2. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione attribuito secondo i criteri di cui all'art. 6 del presente regolamento anche mediante rimando alla determina sindacale di approvazione della proposta di graduazione formulata dall'O.I.V..
3. Gli incarichi sono conferiti per un periodo minimo di un anno e massimo di tre anni e sono rinnovabili.
4. L'incarico può essere revocato prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione e di risultato con decorrenza dalla data in cui il provvedimento di revoca è divenuto esecutivo. In tale caso il dipendente resta inquadrato nell'Area di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.
- 6.

7. In caso di revoca anticipata, l'Ente acquisisce in contraddittorio, prima della sua formalizzazione, le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Art.10

Incarichi *ad interim*

8. Nell'ipotesi di conferimento ad un dipendente, già titolare di incarico di EQ, di un incarico *ad interim* relativo ad altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, al 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 EQ oggetto del conferimento *ad interim*. Nella definizione delle citate percentuali, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito.
9. L'ulteriore importo spettante nell'ambito della retribuzione di risultato è così individuato:
- ulteriore incarico di Elevata Qualificazione pesato da 30 a 59 punti: +15%
 - ulteriore incarico di Elevata Qualificazione pesato da 60 a 69 punti: +17%
 - ulteriore incarico di Elevata Qualificazione pesata da 70 a 79 punti: +21%
 - ulteriore incarico di Elevata Qualificazione pesata da 80 a 89 punti: +23%
 - ulteriore incarico di Elevata Qualificazione pesata da 90 a 100 punti: +25%
10. Nel caso di conferimento di un incarico *ad interim*, il residuo importo afferente alla posizione vacante incrementa la quota della retribuzione di risultato.

Art. 11

Valutazione annuale

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi di EQ sono soggetti a valutazione annuale da parte dell'O.I.V., in base ai criteri indicati nel ***Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*** vigente *ratione temporis*.

Art. 12

Norme finali

1. Per quanto non previsto nel presente regolamento si fa rinvio alle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.
2. Il presente regolamento sostituisce ogni precedente regolamento e disposizione incompatibile.

3. Il presente regolamento, dopo l'esecutività del provvedimento di adozione, è pubblicato per 15 giorni all'Albo Pretorio ed entra in vigore il giorno successivo all'ultimo di pubblicazione.

4. Il presente regolamento viene, altresì, pubblicato alla sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale, sotto-sezione di 1° livello “Disposizioni generali” – sotto-sezione di 2° livello “Atti generali” e sotto-sezione di 1° livello “Personale” – sotto-sezione di 2° livello “Posizioni organizzative”.

ALLEGATO A - SCHEDA DI PESATURA INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

SETTORE _____

Categoria	Fattore di valutazione	Indicatore	Punteggio attribuibile	Punteggio attribuito
Professionalità richiesta (massimo 24 pt.)	Grado Conoscenze tecnico giuridiche richieste	Standard di tipo generale	0-4	
		Materie e prassi acquisibili con l'esperienza eventualmente riferite a più ambiti	5-8	
		Specialistiche, abilitazioni professionali, elevate, trasversali, incarichi aggiuntivi	9-12	
	Grado di competenze gestionali organizzative richieste	Standard	0-4	
		Medie	5-8	
		Elevate/rilevanti/trasversali	9-12	
Livello di responsabilità (massimo 36 pt.)	Responsabilità organizzativa	ridotte articolazione e complessità dei servizi e uffici da coordinare, anche in rapporto al numero delle risorse umane assegnate	0-4	
		medie articolazione e complessità dei servizi e uffici da coordinare, anche in rapporto al numero delle risorse umane assegnate	5-8	
		consistenti articolazione e complessità dei servizi e uffici da coordinare, anche in rapporto al numero delle risorse umane assegnate	9-12	
	Responsabilità giuridica grado e rischio	Responsabilità prevalente verso l'interno	0-4	
		Responsabilità esterna media	5-8	
		Responsabilità esterna con alta esposizione	9-12	
	Responsabilità economica - Risorse assegnate nel Peg	Ridotte	0-4	
		Medie	5-8	
		Elevate	9-12	
	Articolazione delle attività	elevata	0-3	
		Media	4-7	

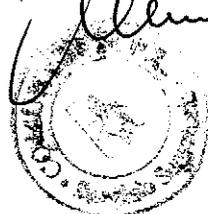
Complessità della struttura organizzativa gestita (massimo 30 pt.)	(quantità di attività omogenee)	minima	8-10	
	Complessità relazioni interne	Standard	0-3	
		Media	4-7	
		Elevate /rilevanti	8-10	
	Complessità relazioni esterne	Standard	0-3	
		Medie	4-7	
Elevate /rilevanti		8-10		
Strategicità della posizione (massimo 10 pt.)	Ruolo strategico della posizione svolta e grado di supporto all'organo politico nel raggiungimento degli obiettivi	Standard	0-3	
		Apprezzabile	4-7	
		Elevato / rilevante	8-10	
Punteggio conseguito				00

DATA _____

Letto, confermato e sottoscritto:

IL SINDACO – PRESIDENTE
(Geom. Mario Marino)

L'ASSESSORE ANZIANO
(Geom. Vincenzo Giannone)



IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott.ssa Nadia Gruttadauria)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 11 L.R. 3/12/1991, n. 44 e s.m.i. e art. 32 Legge 69/2009)

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti di ufficio e su conforme attestazione dell'addetto alla pubblicazione sull'albo on-line,

a t t e s t a

che il presente provvedimento, è stato pubblicato per quindici giorni consecutivi all'Albo Pretorio on-line istituito ai sensi e per gli effetti di cui all'art.11 della L.R. n. 44/1991 nonché dell'articolo 32 della legge 18 giugno 2009, n. 69 nell'albo pretorio on line dell'Ente prot. n. _____ dal _____ al _____

Dalla residenza municipale, li

L'Addetto alla Pubblicazione dell'Albo on line
(Sig.ra Arrabito Carmela)

IL SEGRETARIO GENERALE

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio,
attesta

che la presente deliberazione:

è diventata esecutiva il _____:

- perché dichiarata di immediata esecutività (art. 12, comma 2, della L.R. 44/91)
- decorsi dieci giorni dalla data della pubblicazione (art. 12, comma 1, L.R. 44/91)

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Nadia Gruttadauria