



COMUNE DI MELPIGNANO



Provincia di Lecce

**Regolamento sugli incarichi di Elevata qualificazione
e sui criteri generali di conferimento e sistema di
gradazione della retribuzione di posizione ai sensi
degli artt. 16 e ss. del CCNL Funzioni Locali 2019 –
2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022.**

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 161 del 12 ottobre 2023

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;
- c) posizione che richiede la presenza di entrambe le condizioni.

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 e/o a tempo parziale, anche se proveniente da altro ente, inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni e, in via eccezionale e temporanea, all'Area degli Istruttori in possesso dei seguenti requisiti:

- d) aver ottenuto, negli ultimi 3 (tre) anni, valutazioni delle prestazioni pari almeno a 90 (novanta) sulla base dell'attuale sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali;
- e) insussistenza di condizioni ostative, previste dal *Piano triennale di prevenzione della corruzione* per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;
- f) non aver subito sanzioni disciplinari superiori alla multa negli ultimi 2 (due) anni;
- g) insussistenza di casi di inconfiribilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i..

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

1. Il conferimento degli incarichi è preceduto da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati, da pubblicare sul sito intranet dell'Ente per 15 (quindici) 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 Segretario Comunale, con il supporto del OIV/Nucleo di valutazione, 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 Sindaco, per un periodo massimo non superiore a 3 (tre) 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 Sindaco 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. Nel caso in cui l'ente sia privo di personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione oppure nei casi in cui, pur essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale Area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di Elevata Qualificazione 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 Elevata Qualificazione anche a personale dell'Area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

7. 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 - 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 organizzativa e individuale.

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

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

Art. 5 - Trattamento economico

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

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, co. 1, lett. b), primo periodo, del CCNL 6 luglio 1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL 14 settembre 2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del CCNL 16 novembre 2022;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter del CCNL 21 maggio 2018;

- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, co. 2, del CCNL 14 settembre 2000;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, co. 3, del CCNL 14 settembre 2000, introdotto dall'art. 16, co. 1, del CCNL 5 ottobre 2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL 22 gennaio 2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21 maggio 2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
- h) 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. 45 del D.Lgs. n. 36 del 2023;
- j) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della Legge n.114 del 2014;
- k) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della Legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL 9 maggio 2006;
- l) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, co. 1091 della Legge 145 30 dicembre 2018;
- m) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, co. 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella Legge n. 556 del 1996, spese del giudizio;
- n) compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449 del 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, ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.
3. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL 16 novembre 2022 quale retribuzione di posizione.
4. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in via comparativa per tutte le posizioni istituite, (eventuale) con ulteriore riparametrazione nei casi di cui all'articolo 14.

Art. 7 - Soggetti e funzioni

1. L'OIV/Nucleo di valutazione, sentito il Segretario Comunale, compila, una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna Elevata Qualificazione con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi.
2. Il Segretario Comunale supporta l'OIV/Nucleo nel procedimento di valutazione sul piano della coerenza tra caratteristiche della posizione, criteri di misurazione ed attribuzione dei punteggi.
3. La valutazione del criterio relativo alla "strategicità (responsabilità organizzativa di mandato)" è rimessa alla Giunta.
4. La Giunta approva la pesatura delle Elevate Qualificazioni tenuto conto della proposta dell'OIV/Nucleo di valutazione.

Art. 8 - Criteri di pesatura

1. Le posizioni di Elevata Qualificazione previste dal CCNL 16 novembre 2022 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;
tipo c): posizione che richiede la presenza di entrambe le condizioni.
2. Il Sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni unità operativa, individuando per ciascuna di esse gli elementi previsti dal CCNL 16 novembre 2022 (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 Elevata Qualificazione 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, al presente Regolamento è allegata una scheda descrittiva con ulteriori livelli di dettaglio di ogni parametro.

Art. 9 - Unicità di valutazione

1. I criteri di graduazione delle posizioni sono considerati validi per entrambe le tipologie previste dal CCNL 16 novembre 2022, 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.

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 Amministrativo Contabile fornisce il "budget" a disposizione per la retribuzione di posizione. Il numero di Elevate Qualificazioni da conferire è moltiplicato per l'ammontare minimo destinato alla retribuzione di posizione secondo il CCNL 16 novembre 2022, calcolando così il valore complessivo minimo (di seguito "vcm") delle Elevate Qualificazioni dell'Ente. Il Settore Amministrativo Contabile determina la differenza fra budget e vcm, differenza che costituisce il "budget residuo".

3. Il soggetto preposto alla valutazione ai sensi dell'art. 7 applica i criteri di cui al precedente art. 8 per ciascuna Elevata Qualificazione. 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 Elevata Qualificazione (vedi allegato Mod. B).

4. Il Settore Amministrativo Contabile effettua la parametrizzazione del punteggio totale di ciascuna Elevata Qualificazione rispetto alla somma dei punteggi totali attribuiti complessivamente a tutte le Elevate Qualificazioni, determinando così il peso specifico di ciascuna. Il peso specifico di ciascuna Elevata Qualificazione è parametrizzato al budget residuo di cui al precedente comma 2. Per ottenere l'importo della retribuzione di posizione di ciascuna Elevata Qualificazione, il risultato così ottenuto è sommato al valore minimo della retribuzione (euro 5.000 per i Funzionari ed € 3.000 per gli Istruttori).

Art. 12 - Correttivo del sistema

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

- è fissato un punteggio soglia, pari a 16/25;
- alle Elevate Qualificazioni alle quali è assegnato un punteggio totale inferiore al punteggio soglia, è assegnato il valore minimo della retribuzione di posizione previsto dal CCNL 16 novembre 2022 (€ 5.000 per i Funzionari e € 3.000 per gli Istruttori);
- il punteggio totale assegnato a dette Elevate Qualificazioni non è considerato ai fini della parametrizzazione di cui all'art. 11, per cui tale punteggio non viene né sommato per determinare la somma dei punteggi totali, né utilizzato per determinare il peso specifico della medesima Elevata Qualificazione;
- il budget residuo è ripartito fra le altre Elevate Qualificazioni, con le modalità indicate nel precedente art. 11.

Art. 13 - Distribuzione dei resti

1. Eventuali importi che residuano dalla ripartizione effettuata a termini dell'art. 11 possono essere assegnati fino a concorrenza del budget assegnato, in proporzione ai valori già attribuiti.

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

1. Nel caso in cui l'Ente conceda proprio personale, titolare di Elevata Qualificazione, in utilizzo a tempo parziale ad altro ente (scavalco condiviso), si applica quanto previsto dall'art. 23, co. 5, sec. aliena, del CCNL 16 novembre 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 co. 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.

Art. 15 - 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 CCNL 16 novembre 2022.

3. I criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al co. 2, sono stabiliti in apposita disciplina che accede al Regolamento generale sul ciclo di valutazione della performance.

4. La valutazione del personale con incarico di Elevata Qualificazione è adottata dall'OIV/Nucleo di valutazione, sentito il Segretario Comunale, ed approvata dalla Giunta.

Art. 16 - Incarichi ad interim

1. Al lavoratore già titolare di incarico di Elevata Qualificazione, 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 vacante confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione.

4. Nel caso di incarico di Elevata Qualificazione a personale utilizzato a tempo parziale e determinato di altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una unione di comuni, ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004 e dell'art. 1,co. 557, della Legge n. 311 del 2004, le retribuzioni di posizione e di risultato sono corrisposte secondo quanto disposto dal CCNL 16 novembre 2022: l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico, Analogamente, l'ente, l'unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo la graduazione della posizione e con riproporzionamento in base alla prestazione lavorativa. Tale ultima voce può essere incrementata con una maggiorazione non superiore

al 30% della stessa.

Art. 17 - Decorrenza

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

Modello A – Criteri di graduazione

Esempio di modello descrittivo dei criteri di valutazione

Criteri di valutazione - punteggi				
Trasversalità <i>(complessità relazionale)</i>	Complessità operativa e organizzativa	Attività soggette a rischio/contenzioso	Responsabilità finanziaria di entrata e spesa	Per gli Enti privi di figure dirigenziali Strategicità <i>(responsabilità organizzativa di mandato)</i>
1-3	1-9	1-5	1-5	1-3
<p>Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolti dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders").</p> <p>Livello 1: i processi e le attività dalla posizione implicano relazioni ordinarie e consolidate 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>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. da n. 0 a n. 1 dipendenti assegnati: p. 1; 2. da n. 2 a n. 3 dipendenti assegnati: p. 2; 3. da n. 0 a n. 1 dipendenti assegnati area funzionari, ulteriori p.1; 4. da n. 2 a n. 3 dipendenti assegnati area funzionari, ulteriori p. 2; <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. Si considera il livello di esposizione a rischio come definito nel PTPCT:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. per attività esposte a rischio basso p. 1; 2. per attività esposte a rischio medio p. 2; 3. per attività esposte a rischio alto p. 3. <p>B) con riguardo al contenzioso, sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale dell'attività nei confronti del destinatario interno ed 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 in conto 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 assumono un rilievo ordinario rispetto agli obiettivi strategici dell'Amministrazione;</p> <p>Livello 2: i processi e le attività gestite risultano significative per il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione;</p> <p>Livello 3: i pesi e le attività gestite risultano direttamente collegate al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione.</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>(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.</p> <p>Sono individuati i seguenti livelli:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 tecnica gestionale (p. da 4 a 5). <p>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 (cioè p. 9).</p>			<p>Per gli Enti privi di figure dirigenziali Deleghe di funzioni dirigenziali</p> <p style="text-align: center;">0-3</p> <p>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.</p> <p>Livello 0: non sono delegate dirigenziali;</p> <p>Livello 1: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna di contenuto ordinario;</p> <p>Livello 2: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna significativi per ampiezza e contenuto;</p> <p>Livello 3: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna di contenuto ed ampiezza rilevanti.</p>
---	--	--	--	--

Modello B - Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi

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

Parametro valutazione	Descrizione	Punteggio
Trasversalità (<i>complessità relazionale</i>)	I processi e le attività gestite presentano una normale/scarsa rilevanza di relazioni esterne e interne, in quanto riguardano essenzialmente	
Complessità operativa organizzativa	I processi decisionali si presentano in linea di massimo standardizzati; i processi richiedono l'attività di n dipendenti, tranne che per che prevedono un coinvolgimento più/meno ampio.	

<p>Attività soggette a rischio/contenzioso</p>	<p>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.</p>	
<p>Responsabilità finanziaria di entrata e spesa</p>	<p>Previsioni di entrate assegnate; Previsioni di spesa corrente assegnate ; Previsioni di spesa capitale assegnate.....;</p>	
<p>Strategicità <i>(responsabilità organizzativa di mandato)</i></p>	<p>I processi e le attività gestite assumono un rilievo rispetto agli obiettivi strategici dell'Amministrazione.</p>	
<p><i>oppure</i> Delega di funzioni dirigenziali</p>	<p>Le funzioni delegate comportano /non comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna</p>	

Punteggio totale
