

**COMUNE DI CAIAZZO**

***CRITERI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI  
INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E SISTEMA DI  
GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE***

## ARTICOLO 1

### FINALITA' ED OGGETTO

Per incarico di Elevata Qualificazione si intende un incarico individuato presso un'area istituita all'interno della struttura organizzativa del Comune di Caiazzo, che, con assunzioni di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, prevede lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:

- ✓ responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
- ✓ conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:

- a. posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b. posizione di 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.

L'individuazione delle aree delle posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale è effettuata dalla Giunta Comunale, sulla base dell'analisi del

fabbisogno, considerate le esigenze organizzative ed in coerenza con gli obiettivi definiti nel programma politico dell'Ente.

Gli incarichi di Elevata Qualificazione, afferenti alle suddette posizioni di lavoro, possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.

Nel caso in cui l'ente sia privo di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, la presente disciplina si applica, ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori.

## ARTICOLO 2

### REQUISITI PER IL CONFERIMENTO E DURATA DELL'INCARICO

L'individuazione dei dipendenti ai quali assegnare l'incarico di Elevata Qualificazione è effettuata dal Sindaco con atto motivato e verificato il possesso dei seguenti requisiti:

- a. esperienza concretamente maturata in relazione alla natura, alle caratteristiche dei programmi da realizzare ed agli obiettivi oggetto dell'incarico, valutando l'ambito di autonomia ed il livello di responsabilità effettivamente raggiunti ed assicurati dal dipendente;
- b. adeguatezza delle conoscenze teoriche e requisiti culturali posseduti dal dipendente rispetto alle conoscenze richieste per la posizione da ricoprire;
- c. attitudini, capacità professionali ed organizzative richiesti per la posizione da ricoprire.

Per il conferimento dell'incarico di Posizione Organizzativa occorre tener conto delle funzioni e delle attività da svolgere nonché:

- a. della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare: il riferimento è in particolare alle migliori professionalità richieste per l'ambito di destinazione e con riferimento ai programmi che l'amministrazione intende perseguire;
- b. dei requisiti culturali posseduti: il riferimento è in particolare alla preparazione culturale correlata ai titoli posseduti;
- c. delle attitudini e delle capacità professionali: il riferimento è in particolare alle capacità di organizzare il proprio lavoro e quello dei propri collaboratori, alla capacità di problem solving;

- d. dell'esperienza acquisita: il riferimento è in particolare all'attività lavorativa e/o professionale già svolta nonché alle attività di formazione e aggiornamento compiute.

Il personale da incaricare deve altresì possedere i seguenti requisiti:

- a. non aver ottenuto negli ultimi cinque anni valutazioni negative delle prestazioni per più di due annualità sulla base dell'attuale sistema di valutazione della performance individuale;
- b. insussistenza di cause ostative previste nel Piano triennale di prevenzione della corruzione per le aree e i procedimenti ad elevato rischio;
- c. non aver subito sanzioni disciplinari negli ultimi cinque anni;
- d. insussistenza dei casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D. Lgs. 39/2016 e D.P.R. 62/2013.

La durata degli incarichi di Elevata Qualificazione non può essere superiore a tre anni rinnovabile per lo stesso periodo e con le medesime modalità.

Il Sindaco può attribuire motivatamente e "ad interim" la titolarità di una posizione di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale per un periodo transitorio e limitato nel tempo, secondo quanto previsto dal contratto integrativo decentrato, nei casi di copertura di una posizione scoperta.

In caso di assenza della posizione di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale le sue funzioni sono esercitate in via prioritaria da altra posizione di lavoro individuata dal Sindaco nel Decreto di nomina della stessa e in via secondaria dal Segretario Comunale.

### ARTICOLO 3

#### REVOCA DELL'INCARICO

Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati prima della naturale scadenza con atto scritto e motivato in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Il provvedimento è di competenza del Sindaco.

## ARTICOLO 4

### TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di Elevata Qualificazione è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

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. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

Il Comune di Caiazzo stabilisce la suddetta graduazione sulla base dei criteri indicati nel presente Regolamento.

Nelle ipotesi considerate nell'ultimo comma del precedente art. 1 (assenza di funzionari e personale con elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale) l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.

Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di Elevata Qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di Elevata Qualificazione, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di Elevata Qualificazione oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, il Comune tiene conto

della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.

## ARTICOLO 5

### RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Il presente Regolamento individua il sistema ed i criteri per la graduazione delle posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale oggetto di un incarico di Elevata Qualificazione ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione.

Nella individuazione dei criteri il sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.

Il Comune di Caiazzo, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale oggetto di un incarico di Elevata Qualificazione ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.

Il sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal Contratto Collettivo Nazionale relativo al personale del comparto Lavoro Funzioni Locali (CCNL) quale retribuzione di posizione.

Il processo di graduazione alle posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale oggetto di un incarico di Elevata Qualificazione deve essere svolto in maniera complessiva con riguardo a tutte le posizioni.

La graduazione delle posizioni è effettuata dal Nucleo di Valutazione.

## ARTICOLO 6

### CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Il Comune di Caiazzo istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale.

Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di Elevata Qualificazione. Tali posizioni richiedono:

- ✓ responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente,

implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;

- ✓ conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:

- a. posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b. posizione di 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.

Il Sistema di graduazione considera le caratteristiche fondamentali di ogni unità operativa individuando per ciascuna di esse gli elementi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale relativo al personale del comparto Lavoro Funzioni Locali (CCNL), complessità e responsabilità, articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e graduazione.

Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione delle posizioni organizzative sono valutate in base ai seguenti criteri:

1. **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, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi "stakeholders";
2. **complessità operativa ed organizzativa:** sono considerate:

- a. la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di posizione organizzativa in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con particolare riguardo alla presenza di profili appartenenti alla categoria D, con conseguente complessità gestionale;
  - b. la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. 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;
3. **attività soggette a rischio/contenzioso:** sono considerati:
- a. per quanto riguarda le attività soggette a rischio, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in relazione alle attività maggiormente esposte;
  - b. per quanto riguarda le attività soggette a 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 ed amministrativa);
4. **responsabilità finanziaria:** è valutata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa;
5. **strategicità** (responsabilità organizzativa di mandato): è considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato.

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 (Allegato A).

## ARTICOLO 7

### UNICITA' DI VALUTAZIONE

I criteri di graduazione sono considerati validi sia per le posizioni organizzative di cui alla lettera a. che per quelle di cui alla successiva lett. b. dell'art. 6 del presente Regolamento. Per le posizioni 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, “complessità operativa ed organizzativa”, il Comune riconosce a queste posizioni organizzative 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.

## ARTICOLO 8

### PROCEDIMENTO PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Per ogni criterio, individuato dal precedente articolo 6, è assegnato un punteggio variabile secondo il *“modello descrittivo dei criteri di valutazione della posizione di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale oggetto di incarico di Elevata Qualificazione”* allegato al presente regolamento sub. A1, motivato sviluppando il criterio stesso in relazione agli elementi che lo caratterizzano: maggiore è il riscontro di detti elementi, maggiore è il punteggio.

Il procedimento per la definizione del valore economico da riconoscere a ciascuna posizione organizzativa è descritto nel manuale allegato sub. A al presente regolamento.

## ARTICOLO 9

### PERSONALE AD INTERIM

Al lavoratore già titolare di un incarico di Elevata Qualificazione cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altro incarico di Elevata Qualificazione per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di Elevata Qualificazione dell'incarico ad interim. La percentuale è definita dal Sindaco su proposta del Nucleo Interno di Valutazione all'atto del conferimento dell'incarico ad interim. Nella definizione della percentuale di cui al precedente 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.

Nel caso di conferimento di un incarico di Elevata Qualificazione 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.

## ART. 10

### DECORRENZA

Il presente regolamento sostituisce il TITOLO I e l'allegato A dei *"criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e sistema di graduazione della retribuzione di posizione"* approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 61 del 31 maggio 2021 ed entra in vigore a seguito della esecutività della relativa delibera di approvazione.

E' abrogata ogni precedente disposizione regolamentare o di altra natura disciplinante le materie oggetto del presente regolamento.

## CRITERI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

### ALLEGATO A

#### PROCEDIMENTO PER LA GRADUAZIONE DELLE E.Q.

##### 1. PRINCIPI GENERALI

Le disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale relativo al personale del comparto Lavoro Funzioni Locali (CCNL), prevedono l'istituzione posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale.

Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di Elevata Qualificazione. Tali posizioni richiedono:

- ✓ responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
- ✓ conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:

- a. posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b. posizione di 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.

Lo stesso Contratto Collettivo Nazionale relativo al personale del comparto Lavoro Funzioni Locali (CCNL) prevede che negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione.

La retribuzione delle posizioni organizzative varia da un minimo di euro 5.000,00 ad un massimo di euro 18.000,00 ed è graduata sulla base di criteri predeterminati che tengono conto della complessità nonché delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto di eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base delle vigenti disposizioni di Legge e di Regolamento.

Nella formulazione del presente Regolamento i richiamati criteri sono quindi considerati elementi in grado di rappresentare, in maniera quanto più puntuale possibile, la sostanza di ciascuna posizione oggetto di un incarico di Elevata Qualificazione con riguardo ai criteri definiti dal CCNL di complessità nonché rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.

## **2. GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEGLI INCARICATI DI E.Q.**

### **2.1 METODOLOGIA E PROCEDIMENTO DI GRADUAZIONE DELLE E.Q..**

Come già precedentemente osservato il Contratto Collettivo Nazionale relativo al personale del comparto Lavoro Funzioni Locali (CCNL) prevede che la graduazione delle posizioni oggetto di incarichi di Elevata Qualificazione sulla base di criteri che tengano conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione istituita, e dell'eventuale esercizio di funzioni delegate dalla dirigenza. Da ciò l'esigenza di definire una metodologia in grado di esprimere la coerenza tra la rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e la relativa retribuzione. Tale operazione deve tenere conto della particolare complessità e autonomia connessa alla direzione della posizione stessa e dei contenuti di alta professionalità conseguenti a processi di formazione educativa o rilevanti esperienze professionali.

La metodologia delineata dal presente regolamento considera il percorso logico-procedimentale di seguito illustrato.

### Passaggio 1

Sono considerate le posizioni organizzative da conferire sulla base degli strumenti di macro-organizzazione del Comune.

È individuato il “budget” a disposizione per la retribuzione di posizione in base a quanto disposto in applicazione della disciplina normativa e contrattuale vigente.

Il numero di posizioni di lavoro dell’ente è moltiplicato per l’ammontare minimo destinato alla retribuzione di posizione in attuazione della disciplina del CCNL vigente (euro 5.000,00), calcolando così il valore complessivo minimo (di seguito “VCM”) delle posizioni di lavoro.

È poi determinata la differenza fra “budget” e “VCM”, differenza che costituisce il “budget residuo”.

### Passaggio 2

Sono considerate le caratteristiche fondamentali di ogni posizione.

In relazione a ciascun criterio di valutazione individuato dall’Amministrazione è assegnato un punteggio compreso tra un valore minimo e massimo (vedi “Modello descrittivo dei criteri di valutazione della posizione di lavoro” - All. A1).

I punteggi relativi a ogni criterio sono sommati ed è individuato il punteggio totale di ciascuna posizione di lavoro; il punteggio è riepilogato nella “Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi alla posizione organizzativa” (All. A2)

È effettuata la parametrizzazione di ciascun punteggio totale rispetto alla somma dei punteggi totali attribuiti complessivamente a tutte le posizioni di lavoro, determinando il peso specifico di ciascuna.

Per ottenere l’importo della retribuzione di posizione assegnata a ciascuna posizione di lavoro oggetto di incarichi di Elevata Qualificazione, il suo peso specifico è parametrato al budget residuo, risultato che è quindi aggiunto al valore minimo di euro 5.000.

### Passaggio 3

Eventuali importi che residuano dalla suddetta ripartizione sono attribuiti, fino a concorrenza del budget assegnato, in proporzione ai valori già assegnati.

## 2.2 CRITERI DI VALUTAZIONE

Al fine di orientare l'attività volta alla graduazione della retribuzione di posizione, si esemplificano i concetti legati ai criteri di valutazione sopra menzionati:

1. **trasversalità** (*complessità relazionale*): riguarda il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate;
2. **complessità operativa ed organizzativa**: riguarda per un verso la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di incarico di Elevata Qualificazione: la composizione va valutata sotto l'aspetto della numerosità dei dipendenti assegnati e della qualificazione con riguardo alla presenza di profili appartenenti a categorie "D", con conseguente complessità gestionale. Per altro verso viene considerata la complessità dei processi decisionali riferita sia ai passaggi procedurali, che alle relative implicazioni in termini di erogazione dei servizi (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;
3. **attività soggette a rischio/contenzioso**: per quanto riguarda l'aspetto del rischio occorre fare riferimento al Piano Anticorruzione adottato dall'Ente. Con riguardo al contenzioso viene valutata l'intensità e la rilevanza dell'incidenza dell'erogazione del servizio nei confronti del destinatario in relazione agli interessi coinvolti;
4. **responsabilità finanziaria**: è considerata la rilevanza dei budget complessivamente gestiti a livello di entrata e di spesa;
5. **strategicità** (*responsabilità organizzativa di mandato*): è considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato.

### 2.3 UNICITA' DEI CRITERI

I criteri di graduazione sono considerati validi sia per le posizioni di lavoro di cui alla lettera a. che per quelle di cui alla successiva lett. b. dell'art. 16, comma 2 del Contratto Collettivo Nazionale relativo al personale del comparto Lavoro Funzioni Locali (CCNL).

Per le posizioni di lavoro 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, "complessità operativa ed

organizzativa”, il Comune riconosce a queste posizioni organizzative 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.

**ESEMPLIFICAZIONE DEI CRITERI DI CALCOLO PER LA GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

Ai fini dell’esemplificazione si considera un budget a disposizione per la retribuzione di posizione pari ad euro 80.000,00 da attribuire ad un numero di posizioni di lavoro pari a 6; si ipotizza un punteggio complessivamente attribuito complessivamente a tutte le posizioni organizzative pari a 120.

Il calcolo è sviluppato per la graduazione della retribuzione della posizione organizzativa denominata “ABCD” alla quale viene attribuito un punteggio pari a 21 punti.

**Passaggio 1**

Descrizione	Valore	Note
Budget retribuzione di posizione	80.000,00	Determinato in applicazione disciplina contrattuale e normativa vigente.
Posizioni da attribuire	6	Organigramma Ente.
Valore complessivo minimo (VCM) - (5.000,00 x 6)	30.000,00	Ammontare minimo retribuzione posizione da CCNL moltiplicato il numero di posizioni organizzative presenti.
Budget residuo	50.000,00	Differenza tra Budget e Valore Complessivo Minimo

**Passaggio 2**

Ad ogni posizione si attribuiscono punteggi legati ai parametri indicati in tabella

Descrizione	Punti	Note
1) Trasversalità	da 1 a 3	Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi
2) Complessità operativa e organizzativa	da 1 a 9	Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi
3) Attività soggette a rischio/contenzioso	da 1 a 5	Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi
4) Responsabilità finanziaria	da 1 a 5	Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi
5) Strategicità	da 1 a 3	Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi
Punti complessivi posizioni organizzative	120	Ipotesi esemplificazione
Punti posizione organizzativa ABCD	21	Ipotesi esemplificazione
Peso specifico posizione organizzativa ABCD	0,175	Punti attribuiti alla P.O. (21) / Totale punteggio P.O. (120)
Retribuzione posizione ABCD	13.750,00	Peso specifico (0,175) x budget residuo (50.000,00) + 5.000,00

**Passaggio 3**

Eventuali importi che residuano dalla suddetta ripartizione sono attribuiti, fino a concorrenza del budget assegnato, in proporzione ai valori già assegnati.



**ALLEGATO A1 - SCHEDA DI ANALISI PER ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI ALLA POSIZIONE DI LAVORO.**

<b>CRITERI DI VALUTAZIONE - PUNTEGGI</b>				
<b>TRASVERSALITA'</b> <i>(complessità relazionale)</i>	<b>COMPLESSITA' OPERATIVA E ORGANIZZATIVA</b>	<b>ATTIVITA' SOGGETTE A RISCHIO/CONTENZIOSO</b>	<b>RESPONSABILITA' FINANZIARIA DI ENTRATA E SPESA</b>	<b>STRATEGICITA'</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. 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 di incarico di EQ in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con particolare riguardo alla presenza di profili appartenenti a categorie D, con conseguente complessità gestionale.</p> <p>E' attribuito un punto per ogni dipendente assegnato alla posizione ed un ulteriore punto per ogni dipendente di categoria D assegnato alla posizione.</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 (ad es. livello di tempi da rispettare, rilevanza dell'istruttoria).</p> <p>Sono valutati:</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 al rischio come definito nel PTPCT.</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>E' considerata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa. Possono essere individuati, in base al bilancio dell'Ente, livelli di budget in relazione ai quali attribuire i punteggi.</p> <p>Sono considerate differenzialmente le entrate e le spese, e fra queste le risorse di parte corrente rispetto a quelle in conto capitale.</p>	<p>E' considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato.</p> <p>Livello 1: i processi e le attività gestite implicano 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 processi e le attività gestite risultano direttamente collegate al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione.</p>

	<p>- il numero e la Complessità tecnico/professionale dei processi/attività;</p> <p>- il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste;</p> <p>- l'esigenza di coordinamento dei processi/attività.</p> <p>Sono individuati i seguenti livelli:</p> <p>1) processi ed attività ad elevato contenuto standardizzato (punti 1);</p> <p>2) processi e attività con ordinaria complessità tecnica gestionale (punti da 2 a 3)</p> <p>3) processi e attività con rilevante complessità tecnica gestionale (punti da 4 a 5).</p> <p>In relazione alle posizioni di caratterizzate dallo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, per il criterio "complessità operativa ed organizzativa", l'Ente riconosce 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 (punti 9).</p>			
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

**ALLEGATO A2 - SCHEDA DI ANALISI PER ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI ALLA POSIZIONE DI LAVORO.**

Struttura di riferimento:
Area:
Composizione della Posizione Organizzativa: posizioni categoria D: _____ , posizioni categoria C: _____ , posizioni categoria B: _____, personale a tempo determinato _____

Tipologia della posizione in relazione al CCNL:
<p>a) Posizione con compiti di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;</p> <p>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;</p> <p>c) Posizione che richiede la presenza di entrambe le condizioni.</p>

**Descrizione delle caratteristiche della posizione e attribuzione punteggio:**

**Posizione Organizzativa (indicare le principali funzioni)**

Parametro valutazione	Descrizione	Punteggio
<b>Trasversalità</b> (responsabilità Relazionale)	I processi e le attività gestite presentano 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 n. _____ dipendenti, tranne che per _____ che prevedono un coinvolgimento meno ampio.	
<b>Attività soggette a rischio/contenzioso</b>	In relazione al PTCPT 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.	

<b>Responsabilità Finanziaria di entrata e spesa</b>	Previsione di entrate assegnate: _____ Previsione di spesa corrente assegnate: _____ Previsione 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	
	<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>	_____/25