

COPIA

COMUNE DI FONTE NUOVA

(Città Metropolitana di Roma Capitale)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Atto Nr. **18**

del **02/02/2024**

Oggetto:

Sistema di graduazione della retribuzione di posizione delle posizioni di elevata qualificazione - Approvazione Regolamento

L'anno **duemilaventiquattro**, il giorno **due** del mese di **febbraio**, alle ore **11:30** si è riunita la GIUNTA COMUNALE per trattare gli affari posti all'ordine del giorno.

Presiede l'adunanza **Ing. Piero Presutti – SINDACO** che, riconosciuta la validità del numero legale degli intervenuti per poter deliberare, dichiara aperta la seduta.

Partecipa il **Dott. Francesco Rossi - SEGRETARIO GENERALE** incaricato della redazione del verbale.

Al momento della deliberazione, risultano presenti ed assenti i seguenti assessori:

1)	PRESUTTI PIERO	SINDACO	Presente
2)	FUGGI SILVIA	ASSESSORE	Presente
3)	FALCIONI UMBERTO	ASSESSORE	Presente
4)	DI PAOLO FRANCESCA	ASSESSORE	Assente
5)	CARRARINI DAVIDE	ASSESSORE	Presente
6)	GUCCINI MAURIZIO	ASSESSORE	Presente
7)	COLASANTI LORENA	ASSESSORE	Presente
8)	GUIDARELLI RICCARDO	ASSESSORE	Assente

Presenti:**6** Assenti:**2**

Partecipa il Segretario Comunale **FRANCESCO ROSSI** nella sua qualità di **SEGRETARIO COMUNALE**

COMUNE DI FONTE NUOVA
(Città Metropolitana di Roma Capitale)

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che l'articolo 16 del CCNL 16/11/2022 del Comparto delle Funzioni locali istituisce l'Area delle elevate qualificazioni, così disponendo:

“1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di E.Q., conferito in conformità all'art. 18 del presente CCNL. 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.*

2. 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.”;*

VISTO che la nuova disciplina rientra tra le innovazioni recate, dal nuovo CCNL, sul complessivo ordinamento professionale del comparto;

VISTO che in particolare, l'art. 13 comma 1 stabilisce che, al fine di consentire agli enti di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al Titolo III, cui la disciplina delle E.Q. accede, il Titolo stesso entra in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCNL.", cioè dal 1° aprile 2023;

VISTO il comma 3 del medesimo art. 13, il quale prescrive che *“Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del presente Titolo sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.”*.

CONSIDERATO che si rende di conseguenza necessario ridefinire i criteri di conferimento e revoca degli incarichi, i criteri di graduazione della retribuzione di posizione, il cui valore massimo edittale è stato innalzato da € 16.000 a € 18.000, nonché i criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato; l'articolo 17, comma 2, del nuovo CCNL demanda a ciascun ente di stabilire la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengano conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico, precisando che, 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;

CONSIDERATO che a norma della nuova disciplina introdotta dal predetto CCNL, l'allegato regolamento considera come oggetto di analisi gli elementi che, a termini di contratto, qualificano le singole posizioni di E.Q., prevedendo quindi che ciascuna posizione sia analizzata sulla base di parametri che tengano conto, a termini di contratto, di fattori di complessità, di autonomia gestionale e organizzativa, della conseguente responsabilità, e delle professionalità richieste;

VISTO che sono stati individuati n. 5 criteri ritenuti adeguati e sufficienti ad esprimere il contenuto dei requisiti richiesti dal CCNL ai fini della graduazione delle singole posizioni:

- Dimensione organizzativa
- Complessità gestionale

- Complessità del sistema relazionale
- Attività di controllo, vigilanza e direzione
- Strategicità dell'area di riferimento

VISTO il sistema di graduazione proposto, impostato su detti criteri, come meglio specificati nella Scheda A allegata al regolamento, che consente ai soggetti incaricati della relativa attività, di analizzare le caratteristiche di ogni singola posizione, a motivazione del punteggio attribuito e della conseguente graduazione;

CONSIDERATO che si rende necessario dare mandato al Nucleo di valutazione affinché proceda alla proposta di graduazione/pesatura degli incarichi sulla base dei suddetti criteri contenuti nell'allegato Regolamento;

VISTO che il sistema di graduazione tiene conto, del budget assegnato allo specifico istituto ai fini di mantenere il complesso delle retribuzioni attribuite all'interno dello stesso;

VISTA la Deliberazione di Giunta n. 57 del 27/04/2023, recante la definizione degli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per l'attuazione del CCNL 16/11/2022;

CONSIDERATO che gli attuali incarichi attribuiti al personale in servizio hanno scadenza 12.02.2024;

CONSIDERATO che la Giunta comunale, con successivo apposito provvedimento adotterà la graduazione/pesatura delle posizioni organizzative, presentata dal Dirigente del Settore I - Amministrativo, su proposta del Nucleo di Valutazione;

CONSIDERATO che saranno comunque attribuiti gli incarichi di Elevata Qualificazione nel limite di spesa previsto in bilancio pari a €. 103.000,00 oltre l'indennità di risultato calcolato nella misura massima potenziale del 25% dell'indennità di posizione;

DATO ATTO che la bozza di Regolamento è stata inviata con nota prot. n. 3061 del 25.01.2024 alle RSU e alle OO.SS. territoriali per la dovuta informazione ai sensi dell' art. 5 del CCNL 2019-2021 e che l'Organizzazione Sindacale CISL ha richiesto il confronto;

DATO ATTO che con nota prot. n. 3450 del 29.01.2024 sono state convocate entro i termini stabiliti dall'art. 5 CCNL 2019-2021 le RSU e le OO.SS. territoriali per l'apertura del tavolo di confronto;

PRESO ATTO del verbale prot. 4091 del 01.02.2024 nel quale viene dato conto di alcune richieste di modifica al Regolamento;

DATO ATTO che tali richieste sono state recepite e inserite nel Regolamento;

VISTA la Deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 30.01.2024, di “Approvazione modifiche dell’attuale modello organizzativo del Comune di Fonte Nuova ai sensi dell’art. 89 del D. Lgs. n. 267/2000 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 125 del 25.11.2022 e successive modifiche e integrazioni” che definisce il nuovo assetto strutturale e gli ambiti di intervento dei Settori, dei Servizi e degli Uffici dell'Ente;

Acquisiti i pareri previsti dall’art. 49, co. 1 e 147 bis del D.lgs. 267/2000 che si allegano alla presente deliberazione;

Visto il D. Lgs. 267/2000;

Visto il D. Lgs. 165/2001;

Visto il CCNL FL 2019-2021;

Visto il CCDI 2019-2021

Con voti unanimi

DELIBERA

1. di approvare e adottare, per le motivazioni espresse in premessa e qui integralmente richiamate e confermate, nell'ambito della propria autonomia organizzativa e nel rispetto del principio di cui all'art. 27 del d.lgs. n. 165/2001, l'allegato "Regolamento disciplinante l'Area delle Elevate Qualificazioni";
2. di dare mandato al Nucleo di Valutazione di procedere ad una nuova pesatura per le indennità di Elevata Qualificazione secondo i criteri contenuti nell'allegato Regolamento;
3. di disporre che il nuovo sistema di graduazione delle posizioni di elevata qualificazione avrà decorrenza dalla prima attribuzione di incarichi successiva all'approvazione del Regolamento;

4. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4 del D.lgs. 267/2000.

COPIA

COMUNE DI FONTE NUOVA

(Città Metropolitana di Roma Capitale)

Allegato alla Deliberazione n. 18 del 02/02/2024

Pareri e attestazioni ai sensi dell'art. 49 co. 1 e dell'art. 147 bis del D.Lgvo 267/2000

OGGETTO: Sistema di graduazione della retribuzione di posizione delle posizioni di elevata qualificazione -
Approvazione Regolamento

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Anche ai sensi e per gli effetti degli artt. 49 comma 1 e 147 bis del D.Lgs 18/08/2000 n. 267 e s.m.i. si esprime
parere favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa

.....

lì 02-02-2024

Il Responsabile del Servizio
F.to CRISTINA LUCIANI

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime ai sensi e per gli effetti degli artt. 49, comma 1 e 147 bis del D.Lgs 18/08/2000 n. 267 e s.m.i. parere
favorevole di regolarità contabile.

.....

lì 02-02-2024

Il Responsabile di Ragioneria
F.to CRISTINA LUCIANI

COPIA

COMUNE DI FONTE NUOVA

(Città Metropolitana di Roma Capitale)

Il Segretario Comunale
F.to ROSSI FRANCESCO

Il Sindaco
F.to PRESUTTI PIERO

Prot. N.

Il Sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

A T T E S T A

- Che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio Comunale il 05-02-2024 per rimanervi quindici giorni consecutivi (art.124, comma 1, T.U. 18.8.2000, n.267);
- Che contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio è stata trasmessa in elenco ai Capi Gruppo Consiliari in data 05-02-2024 (art. 125, T.U. 18.8.00, n. 267)

Dalla Residenza Comunale, li 05-02-2024

Il Segretario Comunale
F.to FRANCESCO DR. ROSSI

Il Sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

A T T E S T A

Che la presente deliberazione, a seguito della comunicazione ai capi gruppo:

- è divenuta esecutiva il giorno 15-02-2024 decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, T.U.267/2000)
- è stata affissa all'Albo Pretorio Comunale, come prescritto dall'art. 124, comma 1, T.U. 267/2000, per quindici giorni consecutivi dal 05-02-2024 al 20-02-2024

Dalla Residenza Comunale, li _____

Il Segretario Comunale
F.to FRANCESCO DR. ROSSI

COMUNE DI FONTE NUOVA



Regolamento disciplinante l'Area degli incarichi sulle posizioni di elevata qualificazione, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022

Art. 1

Finalità

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incarichi sulle posizioni di elevata qualificazione, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
2. Per "Elevata Qualificazione" si intende un incarico che comporti, con assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:
 - a) responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum;
3. Gli incarichi possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nell'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, sulla base e per effetto di un provvedimento a termine conferito sulla base dei criteri definiti all'art. 3.
4. Al fine di istituire e/o integrare l'area delle posizioni organizzative, la Giunta Comunale, coadiuvata dai dirigenti, individua le caratteristiche, la collocazione nel modello organizzativo dell'ente, la complessità organizzativa dell'incarico, i gradi di responsabilità da assumere, le caratteristiche di sovra ordinazione e sotto ordinazione, il livello delle relazioni con soggetti esterni e/o interni, il livello strategico del servizio e quant'altro caratterizzi i contenuti specifici di ciascuna posizione analizzata.
5. La valutazione di tali elementi ai fini della valutazione economica dell'indennità di posizione, è condotta dal Nucleo di Valutazione, sulla base dei criteri approvati dalla Giunta Comunale e della metodologia proposta dal Nucleo di Valutazione stesso e deliberata dalla Giunta Comunale.
6. Le valutazioni vengono complessivamente presentate dal dirigente del Settore II - Amministrativo alla Giunta Comunale, la quale procederà all'adozione del provvedimento finale di graduazione delle posizioni organizzative.

Art. 2

Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. L'incarico può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni in possesso dei seguenti requisiti:

- a) aver ottenuto, negli ultimi 2 anni, valutazioni delle prestazioni pari almeno all'80% parametrato sulla base dell'attuale sistema di misurazione e valutazione della *performance*;
- b) 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;
- c) non aver subito sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto negli ultimi 2 anni,
- d) insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.;

Art. 3

Selezione degli incaricati

1. Il conferimento degli incarichi è preceduto da un avviso di selezione finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente.

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;

3. Il dirigente dell'Area di riferimento, con il supporto dell'Ufficio Risorse umane, 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 dirigente dell'Area di riferimento, per un periodo massimo non superiore a 3 anni, sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento, con atto scritto e motivato, e può essere rinnovato con le medesime formalità.
5. Nel caso in cui l'avviso sia andato deserto o nel caso in cui sia verificata l'assenza, tra le candidature pervenute, dei requisiti, delle attitudini e delle competenze richieste per la posizione da attribuire, il dirigente dell'Area interessata conferisce l'incarico a un dipendente dell'area Funzionari ed Elevata Qualificazione assegnato alla propria struttura e in possesso di detti requisiti e competenze.
6. 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

Conferimento e revoca degli incarichi

1. Gli incarichi sono conferiti dai dirigenti, (ovvero dal dirigente competente in materia di personale in caso di ufficio di staff agli organi di governo o di ufficio non dipendente da altri Settori), per un periodo minimo di un anno e un massimo di 3 anni ed è rinnovabile per una sola volta. Il rinnovo deve essere considerato comunque entro il periodo dei tre anni.
L'incarico verrà affidato previa pubblicazione di un bando di selezione.
Alla scadenza dell'incarico il mancato rinnovo non necessita di motivazione.
2. I soggetti di cui al comma 1, alla scadenza prevista, possono procedere al rinnovo degli incarichi con atto scritto e motivato.
3. Gli incarichi possono essere revocati dal dirigente prima della loro naturale scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a sopravvenuti cambiamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
4. 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 3.

5. In presenza di gravi motivi personali, il titolare della posizione organizzativa può rimettere il proprio incarico al Dirigente, informando anche l'Ufficio Risorse umane per gli adempimenti di competenza.

Art. 5

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. L'Ente, 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 quale retribuzione di posizione.
4. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in via comparativa per tutte le posizioni istituite, con ulteriore riparametrazione nei casi di cui all'articolo 13 del CCNL.

Art. 7

Soggetti e funzioni

1. Il Dirigente, con riguardo alle E.Q. di propria assegnazione, procede all'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna con riguardo ai singoli elementi di valutazione. Il Dirigente assegna conseguentemente i relativi punteggi.
2. La Giunta approva la pesatura delle E.Q. su parere del Nucleo di Valutazione.

Articolo 8

Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro del dipendente resta confermato in 36 ore settimanali.
2. Nell'ambito di svolgimento dell'orario di lavoro giornaliero, il dipendente può assentarsi per motivi personali, dandone comunicazione al dirigente sovraordinato, nel rispetto delle esigenze dei servizi e dell'orario settimanale minimo previsto contrattualmente, parametrato

su base mensile. Le assenze per l'intera giornata lavorativa devono essere giustificate per le varie cause consentite.

3. La contabilizzazione mensile delle presenze viene effettuata allo scopo di accertare la sussistenza del minimo contrattuale di ore di servizio prestate, non essendo prevista, in alcun caso, la corresponsione di compensi per straordinari.

Art. 9

Criteri di graduazione delle posizioni organizzative con connessa retribuzione di posizione e di risultato

1. La graduazione delle posizioni organizzative a cura del nucleo di valutazione è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione che va da un minimo di 5.000,00 Euro ad un massimo di 18.000,00 Euro annui lordi per 13 mensilità. La graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione della posizione organizzativa.

2. L'Ente definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota pari al 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste che sono corrisposte a carico del bilancio, come già stabilito nell'art. 30 del CCDI firmato in data 18/09/2023.

3. Il giudizio sui singoli indicatori viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio e gli indicatori sono quelli di cui all'allegata Scheda A. Su tutti questi indicatori viene espresso un giudizio che va dal basso verso l'alto, in base al grado di soddisfazione dell'indicatore, al giudizio corrisponde l'attribuzione di un punteggio, secondo il sistema espresso nella medesima scheda allegata. Il punteggio massimo attribuibile è di 250 punti.

4. In base al percorso delineato, a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.

5. L'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati è determinata in ragione dell'ammontare complessivo delle risorse stanziato per il finanziamento delle indennità di posizione e risultato, ovvero ogni importo economico da attribuire alla singola posizione organizzativa si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili per la somma di tutti i punteggi attribuiti a tutte le posizioni e moltiplicando quest'ultimo per ogni punteggio attribuito alla singola posizione organizzativa.

6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo, a titolo di indennità di risultato in relazione agli obiettivi del settore assegnato ad interim, nella misura minima del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Tale percentuale deve essere indicata nell'atto di conferimento dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto del grado di conseguimento degli obiettivi raggiunti in base alla valutazione effettuata secondo la metodologia vigente nell'Ente.

7. La proposta del punteggio di pesatura dei singoli incarichi di Elevata Qualificazione, in relazione al quale viene stabilita la retribuzione di posizione, è normalmente di competenza del Nucleo di Valutazione.

Art. 10

Decorrenza

1. Il presente Regolamento sostituisce il precedente Regolamento disciplinante l'Area delle Posizioni Organizzative, entra in vigore dal momento della sua pubblicazione all'Albo Pretorio on line e alla Sezione Amministrazione Trasparente e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

Criteri per la pesatura della posizione organizzativa

INDICATORE	CRITERIO	DESCRIZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
Dimensione organizzativa	Risorse umane previste in dotazione organica	Fino a 25 punti, calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Risorse Umane Assegnate) / N. Risorse Umane Massime Disponibili per una Struttura Per i servizi gestiti senza unità di personale per impossibilità dell'ente di destinare risorse umane: fino a 10 punti	
	Quantità di profili professionali coordinati	Fino a 25 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Profili Professionali Assegnati) / N. Profili Professionali Massimi Disponibili per una Struttura	
	Complessità organizzativa / Iterazione con altre strutture organizzative	Fino a 25 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio massimo x N. servizi assegnati) / N. massimo servizi disponibili per una Struttura	
	Complessità dei procedimenti / Innovazione dei processi	Bassa: fino a 10 punti Media: fino a 20 punti Alta: fino a 25 punti	

Dimensione organizzativa	Valore delle risorse di bilancio gestite in entrata e in uscita	Fino a 25 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x Valore del Budget Assegnato) / Valore del Budget Massimo Disponibile per una Struttura	
Complessità gestionale	Grado di autonomia decisionale riconosciuta alla PO	Basso: fino a 10 punti Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 25 punti	
	Grado di rischio e contenzioso, grado di responsabilità	Basso: 10 Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 25 punti	
Complessità del sistema relazionale	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Basso: 10 punti Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 25 punti	
Attività di controllo, vigilanza e direzione	Grado di attività di controllo, vigilanza e direzione	Basso: 10 punti Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 25 punti	
Strategicità dell'area di riferimento	Grado di coinvolgimento della posizione organizzativa nell'azione strategica dell'Ente	Bassa: 10 punti Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 25 punti	
TOTALE PUNTEGGIO			