

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 56 DEL 01/06/2023

L'anno 2023 addì 01 del mese di giugno alle ore 15:45 e seguenti, convocata nei modi di legge, si è legalmente riunita la Giunta Comunale in modalità mista ai sensi degli artt. 4 e 5 del "Regolamento per il funzionamento della Giunta Comunale in presenza, in modalità telematica e/o mista" approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 33 del 27/7/2022 nelle persone dei Signori:

VENTURA STEFANO MARTINO	Sindaco	Presente
SILVESTRINI CHIARA	Vice Sindaco	Presente
BERTINI ANDREA	Assessore	Presente
CRISAFULLI ANGELA	Assessore	Presente
DI STEFANO FRANCESCO	Assessore	Presente
MAGNONI MAURIZIO	Assessore	Presente
SALCUNI STEFANO	Assessore	Presente

Totale presenti: 7

Partecipa alla seduta la Dott.ssa COLACICCO MARANTA, Segretario Generale del Comune, che provvede anche alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Dott. VENTURA STEFANO MARTINO, Sindaco, assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta.

Oggetto: MODIFICA DEL REGOLAMENTO PER LA PESATURA DELLA DIRIGENZA E DI DISCIPLINA DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE A SEGUITO DELL'INTRODUZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE AI SENSI DEL CCNL 16/11/2022.

Oggetto: Modifica del Regolamento per la pesatura della Dirigenza e di Disciplina dell'Area delle Posizioni Organizzative a seguito dell'introduzione degli incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi del CCNL 16/11/2022

Il Segretario Generale attesta che la presente seduta di Giunta Comunale si è svolta in modalità mista ai sensi degli artt. 4 e 5 del "Regolamento per il funzionamento della Giunta Comunale in presenza, in modalità telematica e/o mista", approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 33 del 27/7/2022, nonché in forza della deliberazione di Giunta Comunale n. 93 del 23/06/2022 ad oggetto: "Approvazione delle modalità di convocazione e di funzionamento della Giunta Comunale di Corsico ai sensi dell'art. 35 dello Statuto", con il Sindaco Dott. Stefano Martino Ventura, il Vice Sindaco Chiara Silvestrini, gli Assessori: Andrea Bertini, Angela Crisafulli, Francesco Di Stefano e Stefano Salcuni in presenza presso la sede di via Roma e l'Assessore Maurizio Magnoni in videoconferenza.

RELAZIONE

Premesso che in data 10/02/2022 con Deliberazione della Giunta Comunale n. 17 è stato adottato il Regolamento per la pesatura della Dirigenza e di Disciplina dell'Area delle Posizioni Organizzative;

Considerato che:

- in data 16/11/2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 (di seguito: CCNL 16/11/2022);
- tale CCNL prevede, all'art. 16, che gli enti istituiscano posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, individuate in base alle proprie esigenze organizzative, e che ciascuna di tali posizioni costituisca oggetto di un incarico a termine di Elevata Qualificazione (di seguito EQ), conferita in conformità all'art. 18 del suddetto CCNL;

Dato atto che ai sensi dell'art. 13, comma 3 del CCNL 16/11/2022 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del Titolo III del CCNL, e cioè al 01/04/2023, sono in prima applicazione automaticamente ricondotti ad incarichi di EQ e proseguono fino a naturale scadenza;

Verificato che i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di EQ, contenuti nel Regolamento oggetto di approvazione con la presente deliberazione, rimangono gli stessi che erano stati individuati per il conferimento delle Posizioni Organizzative e riguarderanno gli incarichi conferiti successivamente al 01/04/2023, non rendendosi quindi necessario procedere a modifiche o integrazioni relativamente alla disciplina degli incarichi di posizione organizzativa conferiti precedentemente a tale data;

Richiamate le lett. d) ed e) dell'art. 5, comma 3 del CCNL 16/11/2022, ai sensi delle quali sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa, rispettivamente:

- i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
- i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;

Vista la comunicazione inviata alle OO.SS. e alla RSU del Comune di Corsico in data 29/04/2023 prot. n. 11859 con la quale si informava che i criteri per il conferimento, revoca e graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione rimanevano quelli a suo tempo già individuati e condivisi con le OO.SS. per il conferimento delle Posizioni Organizzative, ovvero i medesimi in essere;

Considerato che le OO.SS e le RSU del Comune di Corsico, a cui la sopra richiamata comunicazione è stata inviata, non hanno proceduto a richiedere entro 5 giorni l'avvio di un tavolo di confronto.

Precisato che i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ e per la disciplina della correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ e la loro retribuzione di risultato, ai sensi delle già richiamate lett. v) e j) rispettivamente dell'art. 7, comma 4 del CCNL 16/11/2022, saranno definiti con successivo accordo decentrato, al quale si rimanda, posto che non risulta pregiudicata la necessità di approvare il Regolamento oggetto della presente deliberazione al fine di dare piena attuazione a quanto previsto al Titolo III, Capo II del suddetto CCNL;

Dato atto che il presente provvedimento non comporta riflessi diretti ed indiretti sul bilancio e patrimonio dell'ente in quanto l'attuale modifica si riferisce solamente alla variazione di denominazione da Posizione Organizzativa a Elevata Qualificazione;

Visti:

- il D.Lgs. n. 267/2000;
- il D.Lgs. n. 165/2001;
- il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi;

Acquisito ed allegato il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Dirigente dell'Area 1, ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del TUEL, attestante altresì la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, secondo quanto previsto nell'articolo 147-bis comma 1 del TUEL.

Acquisito ed allegato il parere favorevole di regolarità contabile, espresso dal Responsabile del servizio Ragioneria, ai sensi dell'articolo 49 comma 1 e dell'art. 147-bis, comma 1, del TUEL attestante la copertura finanziaria della spesa conseguente al presente provvedimento.

Acquisito ed allegato il parere di legittimità reso dal Segretario generale ai sensi dell'art. 4 comma 3 del Regolamento del sistema dei controlli interni

LA GIUNTA COMUNALE

Vista ed esaminata la relazione che precede;

Visti i pareri allegati;

Con voti unanimi, legalmente espressi;

DELIBERA

1. **di approvare** le modifiche al Regolamento per la pesatura della Dirigenza e di Disciplina dell'Area delle Posizioni Organizzative, **Allegato A** al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale dello stesso;
2. **di dare atto** che il presente provvedimento non comporta riflessi diretti ed indiretti sul bilancio e patrimonio dell'ente in quanto l'attuale modifica si riferisce solamente alla variazione di denominazione da Posizione Organizzativa a Elevata Qualificazione;



CITTA' DI CORSICO

3. **di disporre** che la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione è equivalente a quella ad oggi applicata alla Posizioni Organizzative;
4. **di dare atto** che gli incarichi di posizione organizzativa conferiti precedentemente alla data del 01/04/2023 proseguiranno fino a naturale scadenza ai sensi dell'art. 13, comma 3 del CCNL 16/11/2022 non rendendosi quindi necessario procedere a modifiche o integrazioni relativamente alla disciplina degli incarichi di posizione organizzativa conferiti precedentemente a tale data;
5. **di disporre** che la presente deliberazione, contestualmente alla sua affissione all'Albo Pretorio, pubblicazione *on line*, sia trasmessa in elenco ai Capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs 18.8.2000, n. 267;
6. **di dichiarare, con successiva e separata unanime votazione,** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.



**CITTA'
DI CORSICO**

Il presente verbale viene approvato e sottoscritto con firma digitale:

**Il Sindaco
VENTURA STEFANO MARTINO**

**Il Segretario Generale
COLACICCO MARANTA**



CITTA' DI CORSICO

Provincia di Milano

REGOLAMENTO PER LA PESATURA DELLA DIRIGENZA E DI DISCIPLINA DELL'AREA DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA N. ____ DEL _____

1. PREMESSA

1. Il presente Regolamento si applica sia ai Dirigenti che ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione ai fini della quantificazione del valore economico dell'indennità di posizione ai sensi e in conformità delle previsioni dei rispettivi Contratti Collettivi Nazionali del Comparto Funzioni Locali e di quanto disciplinato nei Contratti Decentrati Integrativi di Ente.

2. LE POSIZIONI DIRIGENZIALI

1. L'art. 53, Struttura della retribuzione, del CCNL della dirigenza dell'Area Funzioni Locali del 17.12.2020 stabilisce che la struttura della retribuzione della dirigenza di cui alla presente sezione si compone delle seguenti voci:
 - a. stipendio tabellare;
 - b. retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
 - c. retribuzione di posizione;
 - d. retribuzione di risultato, ove spettante.
2. L'art. 57 del CCNL dispone che gli enti costituiscono annualmente un Fondo destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nelle rispettive strutture organizzative, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia;
3. Le amministrazioni attribuiscono un valore economico ad ogni posizione dirigenziale prevista nell'assetto organizzativo dell'ente in base alle risultanze della graduazione secondo i criteri indicati nel presente regolamento tenendo conto dei principi connessi:
 - a. alla collocazione nella struttura;
 - b. alla complessità organizzativa;
 - c. alle responsabilità gestionali interne ed esterne;
4. Gli enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti nei limiti stabilita dall'art. 54 c. 6, dal valore minimo di euro 11.942,67 al valore massimo di euro 45.512,37.

3. CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI CON CONNESSA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

1. La graduazione delle posizioni dirigenziali è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione all'interno dei limiti indicati nell'articolo precedente.
2. Il giudizio sui singoli indicatori relativi alla pesatura della posizione 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 scheda che segue.
3. In base al percorso delineato a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.
4. L'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati è determinato in ragione all'ammontare annuale complessivo delle risorse stanziato nel Fondo del salario

accessorio della dirigenza per il finanziamento delle indennità di posizione e risultato, ovvero ogni importo economico da attribuire alla singola posizione dirigenziale 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 singolo punteggio attribuito alla posizione.

5. Nell'ipotesi di conferimento ad un dirigente di un incarico ad interim relativo ad altra posizione, per la durata dello stesso incarico al dirigente, è attribuito un ulteriore importo fino al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale oggetto dell'incarico ad interim da liquidare come indennità di risultato e soggetta quindi alla valutazione della performance.
6. Nel caso in cui al dirigente sia conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, non a seguito di valutazione negativa, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione in percentuale di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dall'art. 31 c. 3 del CCNL. Tale percentuale è stabilita in sede di contrattazione decentrata integrativa.
7. L'Ente definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato dei dirigenti destinando a tale particolare voce retributiva, ai sensi dall'art. 57 del CCNL, non meno del 15% delle risorse del fondo, come indicato nel CCDI normativo.
8. Le risorse destinate al finanziamento delle indennità di posizione non erogate possono essere utilizzate anche per dare applicazione all'art. 52 del CCNL.
9. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.
10. Sugli aspetti oggetto di contrattazione si rinvia alla eventuale disciplina specifica contenuta nel CCDI normativo di Ente, per quanto non disciplinato nel presente regolamento si rinvia ai contenuti del CCNL del 17.12.2020.

4. GLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. L'istituzione degli incarichi di Elevata Qualificazione permette di individuare all'interno dell'attuale struttura organizzativa dell'Ente ruoli intermedi a cui attribuire responsabilità di gestione e livelli di autonomia particolari, esse hanno, quindi, un'importanza essenziale nell'assetto strutturale e nello svolgimento dei processi operativi dell'Ente in quanto il loro scopo è quello di assicurare e presidiare il momento di cerniera tra la fase politico decisionale e le fasi più operative dell'attività dell'ente.
2. La previsione degli incarichi di Elevata Qualificazione presuppone una equilibrata differenziazione del peso e quindi anche dei valori economici delle diverse posizioni ricercando soluzioni che sfruttino appieno l'ampio ventaglio reso disponibile dal contratto anche al fine di offrire serie prospettive di miglioramento di carriera e di apprezzamento economico al personale della categoria D, o nei casi previsti a categorie inferiori, attraverso una politica mirata di sviluppo delle potenzialità organizzative e gestionali dei

singoli che possono essere premiate mediante il progressivo affidamento di incarichi sempre più importanti e maggiormente remunerati.

3. Si intende quindi proporre un sistema flessibile volto a privilegiare un'esatta corrispondenza del punteggio agli elementi qualitativi e quantitativi che caratterizzano il singolo titolare di incarico di Elevata Qualificazione e che tenga conto delle peculiarità dell'Ente.

5. ISTITUZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. I titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione (di seguito EQ) del Comune di Corsico sono individuati in quelle particolari posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - a. lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b. lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
3. L'incarico di EQ è conferito con Determina dal Dirigente di riferimento a tutti i dipendenti appartenenti al Settore di riferimento di categoria D che non siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o procedimenti penali passati in giudicato nell'ultimo biennio.
4. Alla scelta dei soggetti per il conferimento degli incarichi sono candidati tutti i lavoratori aventi i requisiti di cui al comma 3. Qualora fossero presenti più idonei al ruolo, o il Dirigente del Settore competente ritenga sia necessario selezionare soggetti aventi i medesimi requisiti ma non appartenenti al Settore di riferimento, è possibile ricorrere all'indizione di uno specifico avviso pubblico. In tal caso la scelta avverrà unicamente sui partecipanti alla selezione sulla base dei criteri di volta in volta stabiliti attinenti alle seguenti competenze:
 - a. funzioni ed attività da svolgere;
 - b. natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - c. requisiti culturali posseduti;
 - d. attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.
5. L'incarico viene conferito per un tempo minimo di un anno ed è rinnovabile. Lo stesso non può superare la scadenza dell'incarico del Dirigente di riferimento ed è automaticamente prorogato sino a nomina di nuova EQ. Tale proroga può avere un tempo massimo di sei mesi.

6. REVOCA ANTICIPATA DELL'INCARICO DI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. L'incarico è revocabile prima della scadenza con atto motivato per:
 - a. intervenuti mutamenti organizzativi;
 - b. valutazione negativa della performance individuale;

- c. addebito di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o di procedimenti penali passati in giudicato;
 - d. inosservanza delle direttive del Dirigente di riferimento.
2. L'adozione dell'atto di revoca è di competenza del Dirigente e questo comporta:
- a. la cessazione immediata dell'incarico di EQ, con contestuale riassegnazione delle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
 - b. la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
 - c. la non attribuzione dell'indennità di risultato.

7. CONTENUTO DEGLI INCARICHI DI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. L'istituzione degli incarichi di EQ presuppone che venga assegnata agli incaricati più elevata responsabilità di prodotto e di risultato rispetto al restante personale
2. In particolare il titolare di incarico di EQ di cui all'art. 4 comma 1 lettera a) del presente Regolamento avrà:
 - a. responsabilità dei servizi della Struttura complessa cui è preposto;
 - b. direzione e gestione funzionale del personale assegnato;
 - c. gestione delle risorse economiche e strumentali assegnate;
 - d. predisposizione dei relativi atti e delle proposte di determinazioni;
 - e. l'onere di svolgere inoltre tutti i compiti assegnatigli o delegatigli dal Dirigente.
3. Il titolare di incarico di EQ di cui all'art. 4 comma 1 lettera b) del presente Regolamento invece avrà i seguenti compiti:
 - a. direzione e gestione funzionale del personale assegnato;
 - b. gestione delle risorse economiche e strumentali assegnate;
 - c. predisposizione dei relativi atti e delle proposte di determinazioni;
 - d. l'onere di svolgere inoltre tutti i compiti assegnatigli o delegatigli dal Dirigente.
4. Gestisce in autonomia, secondo le direttive e in accordo con il Dirigente di riferimento, il proprio orario di lavoro, tenendo presente che va rispettato l'orario di servizio di Ente, l'armonia con gli orari degli altri servizi nonché il rispetto dell'orario minimo contrattuale previsto.

8. CRITERI DI GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE CON CONNESSA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

1. La graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione 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 16.000,00 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 EQ.
2. Il giudizio sui singoli indicatori relativi alla pesatura dell'incarico 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 scheda che segue.
3. In base al percorso delineato, a ciascun titolare viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.

4. L'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati è determinato in ragione all'ammontare annuale complessivo delle risorse stanziato per il finanziamento delle indennità di posizione e risultato, ovvero ogni importo economico da attribuire al singolo titolare di incarico di EQ si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili per la somma di tutti i punteggi attribuiti a tutti i titolari di incarico di EQ e moltiplicando quest'ultimo per ogni singolo punteggio attribuito al titolare di incarico di EQ di riferimento.
5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore già titolare di incarico di EQ di un incarico ad interim relativo ad altro titolare di incarico di EQ, per la durata dello stesso incarico al lavoratore nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo fino al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per il titolare di incarico di EQ oggetto dell'incarico ad interim da liquidare come indennità di risultato, e soggetta quindi alla valutazione della performance. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.
6. In caso di convenzione l'ente che riceve il dipendente titolare di incarico di EQ in convenzione può prevedere, a proprio carico, in ragione della quota di indennità di posizione sostenuta proporzionata al tempo di lavoro, a una maggiorazione fino al 30% dell'indennità di posizione già prevista per il ruolo che viene ricoperto.
7. Alla retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ è destinata la quota del 15%, se non stabilita una percentuale diversa nel CCDI normativo, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ previste dal proprio ordinamento che sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.
8. Eventuali economie che si dovessero generare dal finanziamento dell'indennità di posizione annuale rispetto al fondo degli incarichi di EQ stanziato vanno a finanziare il budget dell'indennità di risultato.
9. Sugli aspetti oggetto di contrattazione si rinvia alla eventuale disciplina specifica contenuta nel CCDI normativo di Ente.

9. COMPETENZA ISTRUTTORIA TECNICA

1. L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni dirigenziali e titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, in corrispondenza del quale viene stabilito il valore della retribuzione di posizione, è di competenza del Nucleo di Valutazione che opera con l'assistenza dal Servizio Risorse Umane.
2. L'esito dell'istruttoria tecnica è sottoposta all'approvazione della Giunta Comunale la quale può discostarsi dai punteggi proposti dal Nucleo di Valutazione in ragione di oggettive e motivate necessità strategico-organizzative.

10. NORME FINALI E DI RINVIO

1. Il presente Regolamento forma integrazione del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente.
2. Per quanto non specificatamente previsto si fa espresso richiamo alle norme di legge ed ai CCNL vigenti.

11. ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo della Deliberazione di approvazione.
2. Con l'entrata in vigore del presente Regolamento sono da ritenersi abrogate tutte le disposizioni precedentemente adottate.

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI E DI ELEVATA QUALIFICAZIONE DEL COMUNE DI CORSICO

SCHEDA A)

N	AMBITO DI VALUTAZIONE	PUNTI MAX	CRITERI DI VALUTAZIONE			PUNTEGGIO			
			N.	INDICATORE	DESCRIZIONE	VALORE	PARAMETRO	FORMULA DI CALCOLO	
1	Complessità organizzativa	40	1.1	numero Risorse Umane assegnate	dipendenti a tempo indeterminato assegnati in relazione al parametro medio dell'Ente	13 10 5	sopramedia in media sottomedia	rapporto > 0 rapporto = 0 (con delta +/- 2%) rapporto < 0	tot risorse umane assegnate - (tot dipendenti dell'Ente / numero posizioni da pesare)
			1.2	incidenza livelli gerarchici direttivi sul totale dipendenti assegnati	dipendenti a tempo indeterminato di cat. D assegnati in relazione al parametro medio dell'Ente	9 6 3	sottomedia in media sopramedia	rapporto < 0 rapporto = 0 (con delta +/- 2%) rapporto > 0	(tot dipendenti dell'Ente / tot dipendenti in cat. D dell'Ente) - (tot dipendenti assegnati / tot dipendenti di cat. D assegnati)
			1.3	volume di risorse economiche per spesa corrente assegnate	importo della spesa del titolo I in relazione al parametro medio dell'Ente	6 4 2	sopramedia in media sottomedia	rapporto > 0 rapporto = 0 (con delta +/- 2%) rapporto < 0	importo assegnato - (tot importo bilancio / numero posizioni da pesare)
			1.4	volume di risorse economiche in conto capitale assegnate	importo della spesa del titolo II in relazione al parametro medio dell'Ente	6 4 2	sopramedia in media sottomedia	rapporto > 0 rapporto = 0 (con delta +/- 2%) rapporto < 0	importo assegnato - (tot importo bilancio / numero posizioni da pesare)
			1.5	volume di risorse di bilancio gestite in entrata	importo dell'entrata dei titoli I - II - III - IV in relazione al parametro medio dell'Ente	6 4 2	sopramedia in media sottomedia	rapporto > 0 rapporto = 0 (con delta +/- 2%) rapporto < 0	importo assegnato - (tot importo bilancio / numero posizioni da pesare)
2	Complessità gestionale	40	2.1	numero di programmi gestiti	aggregati omogenei di attività (programmi) così come normativamente indicati nel glossario previsto per la redazione del bilancio armonizzato degli Enti Locali in relazione al parametro medio dell'Ente	15 10 5	sopramedia in media sottomedia	rapporto > 0 rapporto = 0 (con delta +/- 2%) rapporto < 0	numero programmi gestiti - (tot programmi dell'Ente / numero posizioni da pesare)
			2.2	complessità del sistema relazionale di riferimento	complessità: grado di disomogeneità e mutevolezza degli stakeholder interni/esterni	4 2 2 0		alta media media bassa	stakeholder disomogenei e mutevoli all'interno di un arco temporale annuo stakeholder omogenei e mutevoli all'interno di un arco temporale annuo stakeholder disomogenei e scarsamente mutevoli all'interno di un arco temporale annuo stakeholder omogenei e scarsamente mutevoli all'interno di un arco temporale annuo
			2.3	Grado di responsabilità delle attività assegnate	tipologie di responsabilità considerate: amministrativa, professionale, contabile	12 8 4		alta media bassa	presenza di tutte tre le responsabilità presenza di almeno due tra le responsabilità previste possesto di una delle responsabilità previste
			2.4	grado di rischio corruttivo delle attività assegnate	rischio corruttivo: grado di rischio delle attività, così come individuate nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, in relazione al parametro medio dell'Ente	9 6 3	sottomedia in media sopramedia	rapporto < 0 rapporto = 0 rapporto > 0	tot attività ad alto rischio corruttivo dell'Ente / (numero posizioni da pesare - tot attività ad altro rischio corruttivo assegnate)
3	Strategicità	20	3.1	rilevanza strategica rispetto ai programmi dell'ente	rilevanza strategica: stabilita dalla Giunta Comunale con proprio atto motivato	20		valore proporzionale	valore del punteggio x valore con delta 0/1 assegnato alla posizione da pesare da parte della Giunta Comunale
TOTALE PUNTEGGIO		100							

* per posizioni da pesare si intende Dirigenti o Elevanti Qualificazioni a seconda del ruolo che si intende graduare