

COMUNE DI LAGO

(Provincia di Cosenza)

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Verbale del 09/ 11/2024	OGGETTO: PRESA D'ATTO RIMODULAZIONE STRUTTURE ORGANIZZATIVE (Delibera G.C. N.96/2024) E MODIFICA FUNZIONIGRAMMA (Delibera G.C. n. 97/2024). <u>RIPIESATURA INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex P.O.)</u>
------------------------------------	---

L'anno duemilaventiquattro, il giorno 9 del mese di Novembre, alle ore 17:00, l'Organismo Indipendente di Valutazione in composizione monocratica, nominato con decreto sindacale protocollo n. 4540 del 14.11.2018 e rinnovato per un ulteriore triennio con decreto n. 1 del 25/01/2022, si è riunito per procedere a formulare la proposta di ripesatura delle posizioni organizzative, oggi incarichi di Elevata Qualificazione (CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022) già istituite dall'Amministrazione Comunale di Lago (CS) e le cui attribuzioni sono state rideterminate a seguito dell'adozione della delibera di G.C. n. 96 del 20 Settembre e n. 97 del 24 Settembre 2024 per come in oggetto richiamate e di cui se ne prende atto nel presente verbale.

Premesso che con delibera di Giunta Comunale n. 48 del 14 Maggio 2019, l'Amministrazione Comunale di Lago ha approvato il "Regolamento per la graduazione, conferimento e revoca delle posizioni organizzative" sulla base delle disposizioni previste dal CCNL delle Funzioni Locali siglato il 21 maggio 2018 e per quanto compatibili le medesime possono essere applicate anche ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione per come definiti nel nuovo Contratto del 16/11/2022 che qui si richiama integralmente.

Vista la nota inoltrata via Pec con cui sono stati comunicati i nominativi dei dipendenti, tutti appartenenti all'area dei Funzionari e delle levate qualificazioni, a cui è stato conferito l'incarico di elevata qualificazione (EQ) di cui all'art.16 del ccnl 16.11.2022, specificando le attribuzioni assegnate a ciascuno di loro per come di seguito meglio dettagliati nel I presente verbale.

Richiamato il citato Regolamento che all'art. 4 fissa i criteri per la graduazione delle indennità di retribuzione delle posizioni organizzative secondo i parametri seguenti:

- a) Trasversalità**
- b) Professionalità**
- c) Articolazione di Struttura**
- d) Variabilità dell'assetto normativo**
- e) Rilevanza esterna**



Tenuto conto che ciascuno dei parametri suindicati deve essere valutato con una scala da 1 a 5, secondo le seguenti modalità:

Trasversalità	Valutazione
Occasionale	1
Limitata	2
Frequentemente con alcune strutture	3
Ordinariamente con alcune strutture	4
Ordinariamente con tutte le strutture	5

Professionalità	Valutazione
Competenze di tipo meramente adempimentale	1
Competenze di tipo generico	2
Competenze specifiche	3
Competenze eterogenee	4
Competenze eterogenee e con specifiche responsabilità	5

Articolazione di Struttura	Valutazione
Nessun collaboratore	1
Nessun collaboratore ma ausilio di professionisti esterni	2
Nessun collaboratore ma ausilio di altri settori	3
N.1 collaboratore anche non di ruolo	4
Più di n.1 collaboratori	5

Variabilità dell'assetto normativo	Valutazione
Certezza e stabilità normativa	1
Ordinaria variabilità normativa	2
Frequente variabilità normativa	3
Elevata variabilità normativa	4
Elevata variabilità normativa con necessità di costante aggiornamento anche dei collaboratori	5

Rilevanza esterna	Valutazione
Raramente	1
Occasionale	2
Limitata	3
Frequente	4
Ordinaria	5

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Preliminarmente, osserva che l'art. 17, comma 2 del CCNL 16.11.2022, prevede che la retribuzione delle posizioni organizzative sia "graduata" (tra un minimo di € 5.000 e un massimo di € 18.000 annui lordi per tredici mensilità da riconoscere ai dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari ed E.Q. a cui è stato formalmente attribuito un incarico di Responsabilità), sulla base di criteri predeterminati dal regolamento, che tengano conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico assegnato. Da ciò discende l'esigenza di definire la valorizzazione di ciascun incarico e, ove l'ente ne abbia istituiti più di uno, la differenziazione tra di essi.

Per queste ragioni, la scelta metodologica adottata dal Comune di Lago è quella della “graduazione” degli incarichi attraverso la “differenziazione” di fattori tipici della direzione, cioè quelli che ne giustificano l’istituzione, come la trasversalità, il personale assegnato, la rilevanza esterna, e.t.c... nonché delle specifiche funzioni che lo compongono. La determinazione del valore da attribuire a ciascuno specifico incarico si ottiene, in tale logica, in stretta relazione alle funzioni effettivamente esercitate, ciascuna delle quali viene preventivamente graduata.

L’Organismo Indipendente di Valutazione, dopo aver effettuato i necessari colloqui con gli affidatari di incarichi di E.Q e di correlate responsabilità d’area, ed aver esaminato i decreti sindacali di nomina in cui sono riportate le attribuzioni circa la direzione e le connesse responsabilità ad ognuno assegnate, procede alla valorizzazione di ciascun fattore mediante l’utilizzo dei suddetti parametri.

Considerato che la **trasversalità** (soft Skill) deve essere misurata in relazione all’ampiezza delle funzioni assegnate con riferimento, sia alle conoscenze interdisciplinari, sia ai rapporti con altre aree dell’ente;

la **professionalità** intesa come possesso non solo di specifici titoli di studio ma anche di particolare esperienza settoriale ai fini del corretto espletamento dei compiti assegnati ed alla capacità di risoluzioni di criticità che dovessero presentarsi.

l’**articolazione della struttura** considerata sia con riferimento all’eventuale carenza o inadeguatezza di risorse, sia per la difficoltà derivante dalla complessità delle decisioni da assumere o delle operazioni da compiere;

la **variabilità dell’assetto normativo** valutata in relazione alla frequenza con cui la legislazione di settore di livello nazionale e regionale interviene modificando o integrando il sistema vigente;

la **rilevanza esterna** intesa anche come esposizione a rischio o contenzioso, in particolar modo ad aspetti oggettivi quali l’esposizione a rischio corruttivo (risultante nel PTPC), trattamento dei dati, responsabilità economico - finanziaria in entrata / uscita, corrispondente alle dimensioni economiche attribuite in modo diretto ed esclusivo di cui si risponde;

L’Organismo Indipendente di Valutazione

procede alla formale “pesatura” della posizione organizzativa afferente a ciascuna area o settore proponendo ed assegnando il seguente punteggio:

Arch. Francesco MAZZOTTA INCARICATO DI E.Q. (Decreto Sindacale n. 5/2024): Responsabile di: “AREAUrbanistica e Territorio, Area Salvaguardia Ambientale”

Trasversalità	Valutazione
Occasionale	
Limitata	2
Frequentemente con alcune strutture	
Ordinariamente con alcune strutture	
Ordinariamente con tutte le strutture	

Professionalità	Valutazione
Competenze di tipo meramente adempimentale	
Competenze di tipo generico	
Competenze specifiche	
Competenze eterogenee	4
Competenze eterogenee e con specifiche responsabilità	

Articolazione di Struttura	Valutazione
Nessun collaboratore	
Nessun collaboratore ma ausilio di professionisti esterni	2
Nessun collaboratore ma ausilio di altri settori	
N.1 collaboratore anche non di ruolo	
Più di n.1 collaboratori	

Variabilità dell'assetto normativo	Valutazione
Certezza e stabilità normativa	
Ordinaria variabilità normativa	2
Frequente variabilità normativa	
Elevata variabilità normativa	
Elevata variabilità normativa con necessità di costante aggiornamento anche dei collaboratori	

Rilevanza esterna	Valutazione
Raramente	
Occasionale	
Limitata	
Frequente	4
Ordinaria	

Totale punteggio 14

**Ing. Roberto Benedetto, INCARICATO DI E.Q. (Decreto Sindacale n. 5/2024): Responsabile di:
"AREA LAVORI PUBBLICI, EDILIZIA E MANUTENTIVA E RESPONSABILE C.U.C."**

Trasversalità	Valutazione
Occasionale	
Limitata	
Frequentemente con alcune strutture	
Ordinariamente con alcune strutture	4
Ordinariamente con tutte le strutture	

Professionalità	Valutazione
Competenze di tipo meramente adempimentale	
Competenze di tipo generico	
Competenze specifiche	
Competenze eterogenee	
Competenze eterogenee e con specifiche responsabilità	5

Articolazione di Struttura	Valutazione
Nessun collaboratore	
Nessun collaboratore ma ausilio di professionisti esterni	
Nessun collaboratore ma ausilio di altri settori	
N.1 collaboratore anche non di ruolo	
Più di n.1 collaboratori	5

Variabilità dell'assetto normativo	Valutazione
Certezza e stabilità normativa	
Ordinaria variabilità normativa	2
Frequente variabilità normativa	
Elevata variabilità normativa	
Elevata variabilità normativa con necessità di costante aggiornamento anche dei collaboratori	

Rilevanza esterna	Valutazione
Raramente	
Occasionale	
Limitata	
Frequente	4
Ordinaria	

Totale punteggio 20

**Dott. Francesco Giordano: INCARICATO DI E.Q. (Decreti Sindacali nn. 4/2021 e 5/2021):
Responsabile di: "SETTORE FINANZIARIO E VICE - SEGRETARIO"**

Trasversalità	Valutazione
Occasionale	
Limitata	
Frequentemente con alcune strutture	
Ordinariamente con alcune strutture	
Ordinariamente con tutte le strutture	5

Professionalità	Valutazione
Competenze di tipo meramente adempimentale	
Competenze di tipo generico	
Competenze specifiche	
Competenze eterogenee	
Competenze eterogenee e con specifiche responsabilità	5

Articolazione di Struttura	Valutazione
Nessun collaboratore	
Nessun collaboratore ma ausilio di professionisti esterni	
Nessun collaboratore ma ausilio di altri settori	
N.1 collaboratore anche non di ruolo	
Più di n.1 collaboratori	5

Variabilità dell'assetto normativo	Valutazione
Certezza e stabilità normativa	
Ordinaria variabilità normativa	
Frequente variabilità normativa	
Elevata variabilità normativa	
Elevata variabilità normativa con necessità di costante aggiornamento anche dei collaboratori	5

Rilevanza esterna	Valutazione
Raramente	
Occasionale	
Limitata	
Frequente	
Ordinaria	5

Totale punteggio 25


Dott.ssa Adele senatore: INCARICATO DI E.Q. (Decreto Sindacale n. 6/2024): Responsabile di:"SETTORE AFFARI GENERALI"

Trasversalità	Valutazione
Occasionale	
Limitata	
Frequentemente con alcune strutture	
Ordinariamente con alcune strutture	
Ordinariamente con tutte le strutture	5

Professionalità	Valutazione
Competenze di tipo meramente adempimentale	
Competenze di tipo generico	
Competenze specifiche	
Competenze eterogenee	4
Competenze eterogenee e con specifiche responsabilità	

Articolazione di Struttura	Valutazione
Nessun collaboratore	
Nessun collaboratore ma ausilio di professionisti esterni	
Nessun collaboratore ma ausilio di altri settori	
N.1 collaboratore anche non di ruolo	4
Più di n.1 collaboratori	

Variabilità dell'assetto normativo	Valutazione
Certezza e stabilità normativa	
Ordinaria variabilità normativa	
Frequente variabilità normativa	3
Elevata variabilità normativa	
Elevata variabilità normativa con necessità di costante aggiornamento anche dei collaboratori	

Rilevanza esterna	Valutazione
Raramente	
Occasionale	
Limitata	
Frequente	
Ordinaria	5

Totale punteggio 21

La valorizzazione parametrica “**quantitativa/pesatura**” per come sopra riportata ed effettuata per competenza da parte dello scrivente Organismo Indipendente di Valutazione, rappresenta la base di calcolo nel **quantum economico** da attribuire a ciascun dipendente interessato da attività valutativa in quanto titolare di incarico di E.Q.

Tale seconda valorizzazione da effettuare a cura dell'Ente con proprio atto, per come definito dalla vigente normativa, può essere effettuata, **a titolo di esemplificativo/indicativo e non esaustivo**, in termini metodologici, sulla scorta del seguente Prospetto/Tabella i cui i dati riportati, si ricorda, rappresentano solo un esercizio algebrico per comodità espositiva:

TABELLA RAPPRESENTATIVA DI FASCIA

PUNTEGGIO MAX	IMPORTO MAX E.Q.			IMPORTO MINIMO E.Q.	IMPORTO MAX ISTRUTTORI	IMPORTO MINIMO ISTRUTTORI	
25	€ 18.000,00			€ 5.000,00	€ 9.500,00	€ 3.000,00	
PUNTEGGIO MIN	DIFFERENZIALE TRA IMPORTO MINIMO E MAX DA RIPARTIRE IN MANIERA INTERPOLATA IN BASE ALLA VALUTAZIONE DELL'OIV			DIFFERENZIALE TRA IMPORTO MINIMO E MAX DA RIPARTIRE IN MANIERA INTERPOLATA IN BASE ALLA VALUTAZIONE DELL'OIV			
5							
DIFFERENZIALE TRA MAX E MINIMO							
20	€ 13.000,00			€ 6.500,00			
PUNTI FINO A 5	€ 5.000,00						
ESEMPIO DI RIPARTIZIONE INTERPOLATA IN BASE AL BUDGET							
fondo posizioni organizzative 2016					€ 37.062,84	31.503,41 €	5.559,43 €
BUDGET DISPONIBILE COMPLESSIVO (POSIZIONE + RISULTATO) CON RICORSO A CAPACITA' ASSUNZIONALI					RICORSO CAPACITA' ASSUNZIONALI		
49.970,59					€ 12.907,75		
BUDGET DISPONIBILE PER INDENNITA' DI POSIZIONE AL NETTO DEL VALORE PERCENTUALE MINIMO DEL 15% DA RISERVARE ALLA INDENNITA' DI RISULTATO PAR AD € 7.848,53					€ 7.495,59		
42.475,00							
BUDGET RICHIESTO DA ESITO PESATURA							
42.475,00							
ASSUNZIONALI, SI DOVRA' RIPARAMETRARE GLI IMPORTI SPETTANTI, AD ESITO VALUTAZIONE OIV							
POS.1					€ 11.500,00		
POS.2					€ 6.725,00		
POS.3					€ 18.000,00		
POS.4					€ 6.250,00		
RIPARAMETRAZIONE IN BASE AL BUDGET DISPONIBILE					€ 42.475,00		
27%							
16%							
42%							
15%							100%
VALORI INDENNITA' RIPARAMETRATI IN BASE AL BUDGET DISPONIBILE							
POS.1					€ 11.500,00		
POS.2					€ 6.725,00		
POS.3					€ 18.000,00		
POS.4					€ 6.250,00		
					€ 42.475,00		

CALCOLO INDENNITA' ISTRUTTORI			
PUNTI FINO A 5	€		3.000,00
PUNTI ULTERIORI 1	€ 325,00	€ 325,00	€ 3.325,00
PUNTI ULTERIORI 2	€ 650,00	€ 650,00	€ 3.650,00
PUNTI ULTERIORI 3	€ 975,00	€ 975,00	€ 3.975,00
PUNTI ULTERIORI 4	€ 1.300,00	€ 1.300,00	€ 4.300,00
PUNTI ULTERIORI 5	€ 1.625,00	€ 1.625,00	€ 4.625,00
PUNTI ULTERIORI 6	€ 1.950,00	€ 1.950,00	€ 4.950,00
PUNTI ULTERIORI 7	€ 2.275,00	€ 2.275,00	€ 5.275,00
PUNTI ULTERIORI 8	€ 2.600,00	€ 2.600,00	€ 5.600,00
PUNTI ULTERIORI 9	€ 2.925,00	€ 2.925,00	€ 5.925,00
PUNTI ULTERIORI 10	€ 3.250,00	€ 3.250,00	€ 6.250,00
PUNTI ULTERIORI 11	€ 3.575,00	€ 3.575,00	€ 6.575,00
PUNTI ULTERIORI 12	€ 3.900,00	€ 3.900,00	€ 6.900,00
PUNTI ULTERIORI 13	€ 4.225,00	€ 4.225,00	€ 7.225,00
PUNTI ULTERIORI 14	€ 4.550,00	€ 4.550,00	€ 7.550,00
PUNTI ULTERIORI 15	€ 4.875,00	€ 4.875,00	€ 7.875,00
PUNTI ULTERIORI 16	€ 5.200,00	€ 5.200,00	€ 8.200,00
PUNTI ULTERIORI 17	€ 5.525,00	€ 5.525,00	€ 8.525,00
PUNTI ULTERIORI 18	€ 5.850,00	€ 5.850,00	€ 8.850,00
PUNTI ULTERIORI 19	€ 6.175,00	€ 6.175,00	€ 9.175,00
PUNTI ULTERIORI 20	€ 6.500,00	€ 6.500,00	€ 9.500,00

Ciò posto, nel demandare ai competenti Uffici/Servizi dell'Ente, la determinazione dell'importo da riconoscere, a ciascun incaricato di E.Q., a titolo di retribuzione di posizione, nonché l'importo complessivo da "riservare" alla retribuzione di risultato, si raccomanda il massimo rispetto dei limiti di

~~spesa consentiti dalla vigente normativa in tema di contrattazione decentrata nonché il rigoroso mantenimento degli equilibri finanziari complessivi.~~

Si ricorda infine, per completezza, che l'importo da destinare all'indennità di risultato "potenzialmente" attribuibile ai titolari di E.Q. non può essere inferiore al 15% delle risorse complessivamente destinate al fondo posizioni organizzative;

Il presente verbale viene redatto in duplice copia viene trasmesso al Sindaco del Comune di Lago ed al Segretario Comunale per gli adempimenti successivi e conseguenti.

La seduta si conclude alle ore 18,30.

Letto, approvato e sottoscritto.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Dott. Massimiliano BELFIORE

