



COMUNE DI CITTÀ SANT'ANGELO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 301 DEL 22/11/2022

OGGETTO: Criteri per il conferimento e revoca degli incarichi di elevata qualificazione e per la graduazione della retribuzione di posizione.

L'anno duemilaventidue, addì ventidue, del mese di Novembre alle ore 12:25, presso la SEDE DELLA GIUNTA, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge dello Stato e dallo Statuto, si è riunita la Giunta Comunale sotto la presidenza del Presidente TRAVAGLINI LUCIA.

All'appello nominale risulta:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTE
SINDACO	PERAZZETTI MATTEO	--
VICESINDACO	TRAVAGLINI LUCIA	SI
ASSESSORE	DI GREGORIO MARCELLO	SI
ASSESSORE	VALLOREO MAURIZIO	SI
ASSESSORE	RAPAGNETTA SIMONA	SI
ASSESSORE	GIOVANNOLI PAOLO	SI

Presenti n° 5 Assenti n° 1

Partecipa il Vice Segretario Comunale Dott. D'ARCANGELO ANTONINO, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il TRAVAGLINI LUCIA, nella sua qualità di Presidente, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra riportato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che il nuovo CCNL funzioni enti locali rivedeva completamente la disciplina delle posizioni organizzative, sostituendola come segue:

Capo II Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 16 Incarichi di Elevata Qualificazione

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 EQ, 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.

3. Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro di cui al comma 2, 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.

4. Nel caso in cui gli Enti siano privi di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, la presente disciplina si applica:
a) presso i comuni, ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti;
b) presso le ASP e le IPAB, ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori.

Art. 17 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di

cui all'art. 16 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.

2. **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.

3. Nelle ipotesi considerate nell'art. 16 comma 4, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

4. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, 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.

5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ (come individuato da ciascun Ente), 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 EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.

6. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 (Risorse decentrate).

Art. 18 Conferimento e revoca degli incarichi di EQ

1. Gli incarichi di EQ, **previa determinazione di criteri generali da parte degli enti**, sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

2. Per il conferimento degli incarichi in oggetto gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei **requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza** acquisiti dal personale di cui all'art. 16 del presente CCNL.

3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione

negativa della performance individuale.

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 17 del presente CCNL. 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. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione posizione e di risultato di cui all'art. 17 del presente CCNL, da parte del dipendente titolare.

Art. 19

Disposizioni particolari sugli incarichi di EQ

1. Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL.

2. Nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di EQ per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di EQ anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

3. I comuni possono avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 4, per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

4. Il dipendente appartenente all'area degli Istruttori, cui sia stato conferito un incarico di EQ, ai sensi del comma 3, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per l'incarico di EQ nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art. 20 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ), con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14.09.2000.

5. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di EQ, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, si rinvia alla disciplina prevista dagli artt. 22 e 23 (Capo III Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione) del presente CCNL.

6. Per gli incarichi di cui al presente articolo, in materia di conferimento, revoca e di durata degli stessi, trovano applicazione le regole generali previste dall'art. 18 (Conferimento e revoca degli incarichi di EQ).

Art. 20

Compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di EQ

1. Ai titolari di incarico di EQ, di cui all'art. 16 del presente CCNL, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del presente CCNL;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali.

Considerato che:

- occorre riadottare i criteri di istituzione, conferimento, revoca e graduazione della retribuzione per gli incarichi di EQ
- le bozze di deliberazione devono essere trasmesse ai soggetti sindacali ai fini della Informazione preventiva.

RITENUTO dover procedere

- alla determinazione dei criteri per il conferimento degli incarichi di EQ;
- alla determinazione del numero degli incarichi di EQ;
- alla determinazione dei criteri per la graduazione della retribuzione di posizione;

Dato atto che il Comune di Città Sant'Angelo è un ente privo di personale con qualifica dirigenziale e, di conseguenza, i responsabili delle strutture apicali sono titolari degli incarichi di EQ, come previsto dall'articolo 19, comma 1 del nuovo CCNL;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, ex articolo 49, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione;

Visti lo Statuto comunale ed il Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Ad unanimità di voti, legalmente resi e verificati per alzata di mano

DELIBERA

- 1) determinare in numero cinque gli incarichi di EQ, essendo cinque i settori di cui si compone la struttura organizzativa dell'ente ed in particolare: settore 1 affari generali (il responsabile di tale settore svolge anche la funzione di vicesegretario vicario) settore 2 finanze e tributi, settore 3 tecnico, settore 4 polizia municipale (il responsabile di tale settore svolge la funzione di Comandante), settore 5 demografico.

- 2) approvare i criteri per il conferimento e degli incarichi di EQ, come da allegato "A".
- 3) approvare i criteri per la graduazione della retribuzione di posizione, come da allegato "B".
- 4) revocare la deliberazione di giunta comunale n.74 del 16 aprile 2019 e la deliberazione n. 169 del 7 dicembre 2017, nelle parti incompatibili con la presente deliberazione (es. artt. 6,7 e 8);
- 5) dare atto che le stesse organizzazioni sindacali, durante la seduta per la ripartizione del fondo risorse decentrate 2022, chiedevano all'amministrazione di rivisitare i criteri di graduazione della retribuzione di posizione e di aumentare la fascia massima riconoscibile, come consentito dal nuovo CCNL 2019/2021 – funzioni enti locali.

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

Con successiva votazione unanime, resa nelle forme di legge per alzata di mano,

DELIBERA

dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma del D.L.gs. n. 267/2000.

ALLEGATO "A"

CRITERI PER IL CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
--

CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. In conformità all'art. 19, comma 1 del CCNL del comparto Funzioni locali del 2019/2021, nel Comune di Città Sant'Angelo, in quanto ente privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, sono titolari degli incarichi di EQ.
2. In relazione al comma precedente, a ciascun dipendente a cui sia conferito l'incarico di responsabilità di una struttura apicale è riconosciuta l'attribuzione dell'incarico di EQ il cui valore economico sarà determinato dal sistema di graduazione vigente nell'ente.
3. L'attribuzione dell'incarico di responsabilità, in conformità con l'articolo 109, comma 2, del decreto legislativo 267/2000, è disposta con provvedimento motivato del sindaco, ai dipendenti appartenenti alla categoria D.
4. Ai fini del conferimento, il Sindaco individuerà i soggetti che riterrà idonei prendendo in esame tutti i dipendenti appartenenti alla categoria D che, a qualunque titolo, prestino servizio presso l'Ente, motivando la scelta operata, con riferimento ai seguenti criteri:
 - a. **Anzianità di servizio nell'area** che si intende attribuire o nelle funzioni che si intendono assegnare, anche con riferimento alle modalità manifestate nell'espletamento del servizio riguardo l'assenza di problematicità o eventuale cause di demerito.
 - b. **Valutazione** conseguita nell'ultimo triennio.
 - c. Eventuali **procedimenti disciplinari**.
 - d. **Professionalità e competenza**, espressa mediante il possesso di specifici titoli di studio richiesti dalla posizione che si intende attribuire o da esperienza settoriale.
 - e. **Capacità di direzione e integrazione organizzativa**, espressa mediante l'assenza di situazioni gravi e ripetute di contenzioso o di conflitto interpersonale.

SCADENZA, RINNOVO E REVOCA DELL'INCARICO

1. Ciascun incarico decade alla data della scadenza indicata nell'atto di conferimento, senza alcuna possibilità di proroga tacita.
2. Ai titolari di incarico di EQ non è riconosciuto alcun diritto al rinnovo dell'incarico oltre la scadenza indicata nell'atto di conferimento.
3. Gli incarichi di EQ possono essere rinnovati, senza alcun limite, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali e di quanto previsto nel presente regolamento.
4. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale con il procedimento previsto nel CCNL di comparto in vigore.
5. La **revoca dell'incarico** comporta la perdita della retribuzione, sia di posizione che di risultato.

ALLEGATO "B"

Metodologia di valutazione ai fini della graduazione della retribuzione di posizione

Prescrizioni metodologiche

Il trattamento economico accessorio deve essere correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità, tralasciando, in questa sede, i risultati che sono oggetto di altra valutazione ed è onnicomprensivo, infatti, riguarda tutte le funzioni e i compiti attribuiti.

Il valore economico delle posizioni deve essere determinato in relazioni a “parametri”

Tali parametri, per espressa previsione del CCNL (articolo 17), sono:

- 1) **complessità organizzativa;**
- 2) **rilevanza delle responsabilità amministrative;**
- 3) **rilevanza delle responsabilità gestionali.**

Conseguentemente, ai fini della “pesatura” la metodologia si articola in MACROFATTORI, a loro volta suddivisi in fattori di valutazione.

Tale struttura consente all’amministrazione di attribuire a ciascun macro-fattore un peso di incidenza percentuale, in ragione del proprio modello organizzativo.

Ciascun fattore, inoltre è articolato in gradazioni, in corrispondenza delle quali viene attribuito un punteggio.

Il valore economico della posizione si ottiene in ragione del punteggio conseguito all’interno del range tra la misura minima contrattuale e la misura massima definita dall’amministrazione, che in ogni caso non potrà superare quella definita del contratto collettivo nazionale.

1. articolazione della pesatura della posizione in relazione a 4 macro-fattori:

Macro-fattori	Incidenza
a. complessità organizzativa	30
b. rilevanza delle responsabilità amministrative	30
c. rilevanza delle responsabilità gestionali	40
Totale	100

Complessità organizzativa (max. punti 30)

L’ambito della valutazione si articola nelle seguenti voci, con riferimento ad attività svolte, in base al funzionigramma ed alla dotazione organica vigenti:

numero di dipendenti (max. punti 5): a) fino a 3 dipendenti = punti 1
b) da 4 dipendenti a 10 dipendenti = punti 3
c) oltre 10 dipendenti = punti 5

numero di servizi (max. punti 5): a) da 1 a 3 servizi assegnati = punti 1
b) da 4 a 5 servizi assegnati = punti 3
c) oltre 5 servizi assegnati = punti 5

- a) Interdisciplinarietà: l’incarico richiede conoscenze interdisciplinari = punti 7
- b) Professionalità: l’incarico richiede conoscenze acquisibili mediante esperienza = punti 7
- c) Specializzazione: l’incarico richiede conoscenze specialistiche = punti 6

Rilevanza delle responsabilità amministrative (max. punti 30)

Numero di determinazioni assunte in un anno: a) fino a 50 = punti 3
b) da 51 a 100 = punti 6
c) oltre 100 = punti 10

Numero annuo di pareri su deliberazioni: a) fino a 3 = punti 3

- b) da 3 a 5 = punti 6
- c) oltre 5 = punti 10

Numero altri atti a rilevanza esterna (a titolo esemplificativo e non tassativo, certificazioni, attestazioni, autorizzazioni, concessioni, permessi, sanzioni, ingiunzioni, avvisi di accertamento ecc...):

- a) fino a 5 in un anno = punti 3
- b) da 5 a 10 in un anno = punti 6
- c) oltre 10 in un anno = punti 10

Rilevanza delle responsabilità gestionali (max 40 punti)

Una prima responsabilità gestionale viene “pesata”, per un massimo di punti 30, in ragione della ricorrenza delle attività di seguito elencate che rappresentano quelle di maggior rilievo all’interno dell’ente locale.

	Si/no
Funzioni di Vice segretario	5
Rilascio di autorizzazioni	Occasionalmente (1) – frequentemente (2) – prevalentemente (3)
Amministrazione del patrimonio	
Attività di controllo	
Erogazione di contributi	
Produzione di servizi a domanda individuale	
Gestione del contenzioso	
Attività di progettazione	
Attività di programmazione	
Relazioni con imprese o professionisti	
Attività di regolamentazione	
Relazioni con il pubblico	
Attività di tipo sanzionatorio	
Attività contrattuale	
Gestione delle entrate	
Rappresentanza in giudizio	
Presidio del territorio	
Rapporto con organi giudiziari	
Emissione di ordinanze	

Dimensione economica (max. 10 punti)

Una seconda responsabilità viene pesata mediante sommatoria del valore dei capitoli in entrata e in uscita attribuiti al settore, in relazione ai seguenti scaglioni:

- a) Da € 0 a € 500.000 euro: punti 5.
- b) Da € 500.001 a € 1.000.000 euro: punti 8
- c) Oltre € 1.000.01: punti 10

Fasce di retribuzione di posizione degli incarichi di elevata qualificazione

In relazione al punteggio, la posizione è collocata in una delle seguenti fasce di retribuzione:

	fascia	Retribuzione
1	fino a 70	5.000,00
2	da 71 a 75	7.500,00
3	da 76 a 80	8.500,00
4	da 81 a 90	12.000,00
5	da 91 a 95	15.000,00
6	da 96 a 100	18.000,00

La valutazione delle posizioni attiene al ruolo organizzativo necessario all'ente; pertanto, verrà apprezzata la posizione, non la persona che l'occuperà. Tale valutazione è infatti precedente all'attribuzione degli incarichi. Sulle posizioni istituite, il Sindaco conferisce i relativi incarichi a tempo determinato per un periodo minimo di anni tre e corrispondente al massimo alla durata del mandato amministrativo, salvo i casi di revoca. Le posizioni sono connesse all'organigramma e alle funzioni da espletare: qualsiasi loro modifica può comportare variazioni nel loro peso, fino alla loro soppressione, con conseguente modifica di incarico al responsabile.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il Responsabile del Settore ai sensi dell'art. 147/bis del TUEL 267/2000 e dell'art. 11 del Regolamento sui controlli interni in ordine alla proposta n.ro 2143 del 17/11/2022 esprime parere **FAVOREVOLE**.

Parere firmato dal Dirigente Dott. D'ARCANGELO ANTONINO in data 17/11/2022.

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il Il Responsabile del Settore Economico Finanziario, ai sensi del D.Lgs. 267/2000 art. 151 c. 4, in ordine alla regolarità contabile sulla proposta n.ro 2143 del 17/11/2022 esprime parere **FAVOREVOLE**.

Parere firmato dal Responsabile del Settore VERRIGNI ELENA in data 17/11/2022.

LETTO APPROVATO E SOTTOSCRITTO

Il Presidente
TRAVAGLINI LUCIA

Il Vice Segretario Comunale
Dott. D'ARCANGELO ANTONINO

NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 2499

Il 22/11/2022 viene pubblicata all'Albo Pretorio la Delibera di Giunta N.ro 301 del 22/11/2022 con oggetto: **Criteri per il conferimento e revoca degli incarichi di elevata qualificazione e per la graduazione della retribuzione di posizione.**

Resterà affissa per giorni 15 ai sensi dell'art 124 del T.U. 267/2000.

Esecutiva ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Nota di pubblicazione firmata da Dott. D'ARCANGELO ANTONINO il 22/11/2022.

COMUNE DI CITTA' SANT'ANGELO

PROVINCIA DI PESCARA

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE O.I.V.

Verbale n. 03 Data: 17.11.2022	OGGETTO: Parere sulla proposta di Deliberazione della G.C. 2143 del 17/11/2022 avente ad oggetto Criteri per il conferimento e revoca degli incarichi di levata qualificazione e per la graduazione della retribuzione di posizione.
-----------------------------------	--

L'anno duemilaventidue, il giorno 187 del mese di Novembre, alle ore 18,00, l'organismo indipendente di valutazione delle performance, nominato con decreto del sindaco n. 9 in data 10/07/2020 procede all'esame della proposta di deliberazione della Giunta Comunale;

Premesso che:

➤ L'Ente sottoscriveva il nuovo CCNL funzioni Enti locali 2019-2021, ai sensi degli art.li 16,17,18, 19 e 20 del CCNL 2019-21 – funzioni Enti locali e pertanto occorre riadottare i criteri di istituzione, conferma, revoca e graduazione della retribuzione per gli incarichi EQ, determinare il numero di EQ e determinare i criteri per la graduazione delle retribuzioni di posizione;

➤ L'Ente è privo di personale con qualifica d'ingegnere e, di conseguenza, i responsabili delle strutture apicali sono titolari degli incarichi di EQ, come previsto dall'art. 19, comma 1 del nuovo CCNL.

Visti:

- il nuovo CCNL 2019-21 funzioni Enti locali in particolare gli art.li 16,17,18, 19 e 20;
- il CCNL 21/05/2018
- la deliberazione di giunta comunale n. 74 del 16 Aprile 2019 e la deliberazione n. 169 del 7 Dicembre 2017;
- la deliberazione di consiglio Comunale n. 70 del 17 Ottobre 2019;

Esaminato il testo della proposta di Deliberazione della G.C. 2143 del 17/11/2022 avente ad oggetto Criteri per il conferimento e revoca degli incarichi di levata qualificazione e per la graduazione della retribuzione di posizione.

ESPRIME

parere **FAVOREVOLE** sulla proposta di Deliberazione della G.C. inerente:

- Criteri per il conferimento e revoca degli incarichi di levata qualificazione di cui all'Allegato A;
- la metodologia di graduazione della retribuzione di posizione di cui all'Allegato B.

La seduta si è conclusa alle ore 19,30.

Letto, approvato e sottoscritto.

L' Organismo Indipendente di
Valutazione delle performance (O.I.V.)

Dott. Davide Macchiore

