



PROVINCIA DI CUNEO
COMUNE DI SALUZZO
VERBALE
di Deliberazione della Giunta Comunale

N. 230

OGGETTO: CCNL 2019-2021: Sistema di graduazione della retribuzione di posizione delle posizioni di elevata qualificazione - Approvazione disciplina

L'anno DUEMILAVENTITRE il giorno VENTI del mese di DICEMBRE alle ore 16:20 in una sala del Palazzo Civico, convocata nelle forme legali la Giunta Comunale, partecipano come di seguito indicato i componenti:

		Pre- sente	As- sente
CALDERONI MAURO	SINDACO	X	
DEMARIA P.I. FRANCO	VICESINDACO	X	
GULLINO DR.SSA ATTILIA	ASSESSORE COMUNALE	X	
ROSSO AVV. FIAMMETTA	ASSESSORE COMUNALE	X	
NEBERTI AVV. FRANCESCA	ASSESSORE COMUNALE	X	
MOMBERTO ANDREA	ASSESSORE COMUNALE	X	

Partecipa alla seduta il Signor DEMARCHI EROS, pro Sindaco del Municipio di Castellar, ai sensi dell'art. 42 dello Statuto

Partecipa per la redazione del verbale il Segretario Generale Signor FLESIA CAPORGNO DOTT. PAOLO

Riconosciuta legale l'adunanza, il Signor CALDERONI MAURO nella sua qualità di Sindaco assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

In conformità della proposta di deliberazione allegata all'originale;

Rilevato che, per il presente atto, l'istruttoria è stata svolta dal Responsabile P.O. personale dr. Gianluigi Bracco con l'apporto del Segretario Comunale Flesia Caporgno dott. Paolo;

Premesso quanto segue:

- 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 27 ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.”;
- la nuova disciplina rientra tra le innovazioni recate, dal nuovo CCNL, sul complessivo

ordinamento professionale del comparto; 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;

- il comma 3 del medesimo art. 13 prescrive poi 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.";
- le Amministrazioni del comparto delle funzioni locali sono pertanto chiamate ad adeguare l'assetto dell'Area delle posizioni organizzative, oggi elevate qualificazioni, in tempi utili a porre a regime il nuovo ordinamento professionale anche nella materia di cui si tratta;
- si rende di conseguenza necessario ridefinire i criteri di conferimento e revoca degli incarichi, i criteri di graduazione della retribuzione di posizione, 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;
- a norma della nuova disciplina introdotta dal predetto CCNL, la presente proposta di articolato 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;
- nella sostanza, tuttavia, non essendo stata attuata in modalità strutturale a livello nazionale in occasione del rinnovo contrattuale e a livello di copertura finanziaria, la

possibilità contenuta nell'articolo 3, comma 2, del D.L. 80/2021 (*"I limiti di spesa relativi al trattamento economico accessorio di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, compatibilmente con il raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica, possono essere superati, secondo criteri e modalità da definire nell'ambito dei contratti collettivi nazionali di lavoro e nei limiti delle risorse finanziarie destinate a tale finalità"*)), stante il permanere di tale limitazione a livello di aggregato di singolo ente, e la conseguente interrelazione tra i sotto-aggregati di salario accessorio, di fatto non risulta possibile avvalersi degli elementi innovativi introdotti nel contratto, tra cui i livelli economici delle elevate qualificazioni (ex posizioni organizzative);

- si è pertanto provveduto a una ricognizione dell'assetto esistente, riguardante la disciplina delle posizioni organizzative, il cui contenuto economico al momento dovrà essere contenuto entro l'attuale configurazione, con una rimodulazione sotto il profilo delle voci qualificanti le varie posizioni;
- l'articolato tiene inoltre conto della particolare configurazione dell'Avvocatura comunale, presente in questo ente, nonché del Corpo di polizia locale, strutture dell'ente peculiarmente disciplinate a livello di ordinamento sugli uffici e servizi; viene inoltre confermata la metodologia già approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 158 del 14.10.2015, relativa al sistema permanente di valutazione della performance, comprensiva del sistema di valutazione delle posizioni organizzative, ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato, dando atto che spetta alla contrattazione integrativa l'adeguamento delle modalità di definizione di quest'ultima, che a ciò si è provveduto nell'ambito dell'accordo decentrato stipulato in attuazione del CCNL 16.11.2022;
- il testo elaborato dal Segretario andrebbe a sostituire gli analoghi articoli contenuti nel Regolamento uffici e servizi dell'ente, introdotti con deliberazione di Giunta n. 44 del 13.3.2019;
- il nucleo di valutazione, con attestazione in data 19.12.2023, ha condiviso la proposta, trasmessa inoltre alle OO.SS. con nota 46764 in data 11.12.2023 e con nota 46972 in data 12.12.2023, trasmessa al CUG con nota 47896 in data 19.12.2023;

Visto l'art. 48 del D.Lgs 18.08.2000, n. 267;

Dato atto, relativamente alla proposta di deliberazione in argomento, dei pareri, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. medesimo citato, seguenti ed agli atti:

- parere favorevole del Segretario Comunale in ordine alla regolarità tecnica in data 20.12.2023;

All'unanimità dei voti, palesemente espressi

D E L I B E R A

1. Di approvare la disciplina allegata al presente provvedimento, quale attuazione del disposto contrattuale nazionale in materia di elevate qualificazioni (ex posizioni organizzative), dando atto che per quanto concerne le posizioni che si attivano e la loro configurazione giuridico economica per l'esercizio 2024 si dispone come segue:
 - Individuazione delle posizioni che si confermano nell'attivazione: come indicato in deliberazione di Giunta n. 227 in data 13.12.2023 e atti ivi richiamati; per quanto riguarda le specificazioni di contenuto sono possibili rimodulazioni funzionali alle necessità organizzative, ove sia ulteriormente disposto dal Segretario nelle funzioni dirigenziali;
 - Budget complessivo: come indicato nella deliberazione predetta n. 227/2023 (già al netto delle somme eterofinanziate) e al netto delle somme che non si utilizzino per l'attivazione di posizioni, in quanto già attive con fondi eterofinanziati, e che siano diversamente destinate secondo quanto specificato in tale delibera;
 - Attribuzione a quota "posizione", per le posizioni non eterofinanziate e/o non in convenzione con altri enti, dell'83% del budget disponibile (intendendo per tale quello quantificato deducendo dal budget totale (già al netto delle somme eterofinanziate), le somme relative alla posizione in convenzione (Polizia) e quelle ancora spettanti fino a scadenza per la posizione Avvocatura ufficio legale – salvo arrotondamenti funzionali alla effettiva attivazione del nuovo regime per tutte le posizioni-, dando atto che tale configurazione, per le singole posizioni, è attiva dal primo rinnovo/attribuzione dopo la scadenza del periodo in corso; per la posizione eterofinanziata, si mantiene la configurazione attuale, anche economica, fino a scadenza, secondo quanto richiamato nella citata deliberazione n. 227/2023; si dispone che nel caso sussista ulteriore disponibilità di fondi eterofinanziati, alla scadenza, si procederà alla attivazione di posizione configurata secondo i nuovi criteri, con pesatura disposta in tale momento, nei limiti delle risorse eterofinanziate che vengano ivi destinate dall'Ente; la quota parte dei fondi comunali che sarebbero stati destinati al finanziamento della posizione, coperta da

somme eterofinanziate, seguirà la destinazione già disposta con la citata deliberazione n. 227/2023, salvo ulteriori aggiornamenti e decisioni;

- conferma della metodologia già approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 158 del 14.10.2015, relativa al sistema permanente di valutazione della performance, comprensiva del sistema di valutazione delle posizioni organizzative, ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato, dando atto che spetta alla contrattazione integrativa l'adeguamento delle modalità di definizione di quest'ultima; a ciò si è provveduto nell'ambito dell'accordo decentrato stipulato in attuazione del CCNL 16.11.2022;

Quindi,

LA GIUNTA COMUNALE

Stante l'urgenza di dare immediata esecuzione al provvedimento;

All'unanimità dei voti, palesemente espressi;

D E L I B E R A

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, allo scopo di dare attuazione in relazione alla scadenza degli incarichi in corso.

Di quanto sopra si è redatto il presente verbale.

IL PRESIDENTE

Calderoni Mauro

IL SEGRETARIO GENERALE

Flesia Caporgno dott. Paolo **

** Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del testo unico D.P.R. 28/12/2000 n. 445, del D.Lgs. 07/03/2005 n. 82 e norme collegate, il quale sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa

SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE – DISCIPLINA – APPLICAZIONE CCNL 2019-2021.

Art. 10 bis – Incarichi di posizioni di elevata qualificazione – artt. 16 e ss. CCNL funzioni locali del 16.11.2022

1. 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.
1. In sede di istituzione o attivazione dell’incarico è declinato lo specifico profilo del ruolo, da cui risultano:
 - i contenuti professionali specifici e le attività peculiari dell’incarico
 - le aree di responsabilità e i risultati da conseguire
 - gli eventuali requisiti professionali e culturali specifici
 - il peso dell’incarico e la relativa valorizzazione economica.
2. L’incarico comporta funzioni integrative e supplementari a quelle proprie della categoria/livello di inquadramento, e richiede: responsabilità di risultato in relazione agli obiettivi assegnati; gestione di personale e di relazioni interne ed esterne complesse; eventuale delega di funzioni dirigenziali.

Art. 10 ter - Graduatoria degli incarichi

1. Ai titolari di incarico di elevata qualificazione spetta il trattamento economico accessorio composto 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, fatte salve le eccezioni ivi previste, nonché quelle previste secondo le interpretazioni, tempo per tempo, dei soggetti istituzionali preposti.
2. I criteri per la graduatoria degli incarichi, ai fini della definizione dell’importo dell’indennità di posizione, sono approvati con deliberazione della giunta comunale.

Art. 10 quater - Requisiti generali per l'accesso agli incarichi

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti al personale appartenente all'area dei funzionari, dipendente dell'Ente ovvero in convenzione, previo avviso interno per la presentazione delle candidature, ed in possesso dei requisiti previsti dalla contrattazione nazionale; inoltre, non devono sussistere casi di inconferibilità ai sensi del d. lgs. n. 39/2013, d.P.R. n. 62/2013 s.m.i., né sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale negli ultimi due anni antecedenti al conferimento dell'incarico, né ulteriori cause ostative.
2. I requisiti devono essere posseduti alla data di scadenza dell'avviso interno, volto alla formazione di una lista di aspiranti agli incarichi.
3. Si prescinde dalla predisposizione di un avviso interno per il conferimento di incarichi di posizione organizzativa richiedenti requisiti di qualificazione professionale (titoli, abilitazioni, esperienza acquisita) posseduti da un solo soggetto, e nel caso di rinnovo di incarichi precedentemente conferiti, ai sensi dell'art. 10 septies.

Art. 10 quinquies - Conferimento degli incarichi

1. L'individuazione delle aree di responsabilità da attribuire alle elevate qualificazioni è effettuata dalla Giunta comunale, su proposta dei Dirigenti, nell'ambito dell'approvazione degli atti di programmazione del fabbisogno di personale.
2. Gli incarichi sono attribuiti dai Dirigenti responsabili del settore in cui la posizione organizzativa è istituita, con il supporto tecnico e istruttorio dell'Ufficio personale che provvede alla redazione dei relativi atti, sulla base dei criteri sotto indicati, e con il supporto del Nucleo di valutazione, in merito alla coerenza tra caratteristiche della posizione e individuazione; la pesatura delle E.Q. è effettuata dal Nucleo di valutazione, e i compensi effettivamente attribuiti sono contenuti entro il budget disponibile, con riproporzionamento laddove necessario.
3. Gli incarichi di elevata qualificazione afferenti al Corpo di polizia locale – ove non sia prevista la figura di Dirigente - sono conferiti dal Sindaco; per l'attività istruttoria, si applica il comma precedente.
4. I soggetti in possesso dei requisiti sono individuati ai fini dell'incarico 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; sono prioritariamente individuati funzionari in possesso dell'intero ciclo di laurea e/o con esperienza pluriennale all'interno dell'ente;
 - 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 e alla necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre strutture/enti;
- d) capacità di negoziazione e di interrelazione con altre strutture, enti.

Art. 10 sexies - Durata degli incarichi

1. Gli incarichi di elevata qualificazione hanno durata massima triennale, e possono essere rinnovati. Di norma la durata è stabilita coerentemente con la durata degli incarichi conferiti ai Dirigenti corrispondenti.
2. L'incarico cessa anticipatamente rispetto alla sua naturale scadenza, in caso di:
 - sopravvenienza di cause ostative, previste dalla contrattazione nazionale ovvero da disposizioni normative o regolamentari;
 - cessazione del rapporto di lavoro, anche per il compimento del limite massimo di età;
 - revoca dell'incarico per le motivazioni disciplinate al successivo art. 10 octies;
3. L'eventuale rinnovo è subordinato alla valutazione positiva al termine dell'incarico, ed è condizionata alle determinazioni della Giunta circa il mantenimento della posizione organizzativa nell'assetto organizzativo dell'Ente.

Art. 10 septies. Valutazione dei risultati e delle attività

1. L'attività professionale svolta ed i risultati raggiunti dal titolare di posizione sono soggetti a:
 - a) specifica valutazione annuale rispetto agli obiettivi affidati;
 - a) valutazione al termine dell'incarico;
 - b) eventuale valutazione prima della scadenza per l'accertamento di gravi inadempienze rispetto agli obblighi e responsabilità connessi all'incarico o a quelli d'ufficio.
2. La valutazione è svolta sulla base del sistema di valutazione permanente approvato dall'ente;
3. La valutazione positiva annuale consente l'attribuzione della retribuzione di risultato, secondo il sistema di valutazione approvato dall'ente ed in vigore tempo per tempo.
4. L'esito positivo della valutazione al termine dell'incarico è condizione necessaria per l'eventuale rinnovo; nel caso, alla scadenza, non sia ancora avvenuta la valutazione relativa al periodo immediatamente precedente, il rinnovo è possibile, a condizione che le verifiche intermedie previste dal sistema di valutazione abbiano avuto esito positivo.
5. L'esito delle valutazioni è riportato nel fascicolo personale del dipendente e di esso si tiene conto nell'affidamento di altri incarichi.

Art. 10 octies - Revoca dell'incarico

1. L'incarico può essere revocato prima della sua naturale scadenza nei casi previsti dal CCNL, nonché nei casi di fattispecie disciplinarmente rilevanti e di adeguata gravità, all'esito del procedimento relativo.
2. La revoca dell'incarico di posizione comporta la perdita della retribuzione di posizione da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo mantenendo il trattamento economico già acquisito della sola categoria di appartenenza.

Art. 10 nonies - Assenza e funzioni di sostituzione (interim)

1. In caso di assenza o impedimento della E.Q., le relative funzioni, purchè non richiedenti abilitazioni particolari, sono esercitate dal Dirigente preposto salvo, nei casi di posizione vacante, l'incarico di interim in capo ad altra E.Q., ovvero altra modulazione organizzativa; nel caso dell'E.Q. di Polizia locale, in caso di assenza o impedimento le relative funzioni sono esercitate dal Vice Comandante.
2. Tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi, per gli incarichi ad interim, alla posizione di elevata qualificazione incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta una maggiorazione della retribuzione di risultato stessa pari ad una percentuale tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione, purchè il budget di salario accessorio disponibile sia capiente nel rispetto dei tetti del salario accessorio e sia possibile rispettare la limitazione prevista per le spese di personale.

La durata dell'incarico ad interim non può superare la durata di dodici mesi, eventualmente prorogabili per una sola volta, con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento dell'incarico, salvo casi particolari previa valutazione da parte della Giunta.

Nel caso di conferimento di un incarico ad interim a titolare di altro incarico di elevata qualificazione, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla posizione con titolare non in operatività, confluisce nello stanziamento per la retribuzione di risultato degli incaricati di elevata qualificazione, salva diversa destinazione stabilita dalla Giunta.

Art. 10 decies – Corpo di polizia locale - utilizzo di personale tra più enti

1. Per quanto riguarda il Corpo di polizia locale – equiparato a Settore nell'ambito del regolamento uffici e servizi - , nel caso in cui si impieghi personale, titolare di elevata qualificazione, tra più enti, nel c.d. scavalco condiviso, si applica quanto previsto dall'art. 23 comma 5 secondo alinea

del CCNL del 16.11.2022, ai sensi del quale l'ente di provenienza continua a corrispondere, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti e tenendo conto comunque, nella rideterminazione dei relativi valori, della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa, accordandosi previamente con gli altri enti interessati, circa la ripartizione dell'accollo delle quote di salario accessorio.

2. La valutazione circa il riparto dell'accollo del salario accessorio tra gli enti interessati, non avviene necessariamente secondo rapporto proporzionale alla percentuale di tempo lavoro svolto tra gli enti, valutando adeguatamente la complessità del lavoro che l'incaricato deve comunque garantire a prescindere dalla riduzione oraria, tenendo quindi conto:
 - dell'intensità della doppia prestazione, sia quantitativa sia qualitativa (relazioni con più organi di governo e interlocutori esterni);
 - della necessità di coordinare personale di più enti;
 - della quantificazione complessiva dei compiti di spesa e di realizzazione delle entrate;
 - del maggior grado di esposizione a fattori di responsabilità amministrativa, gestionale ed erariale.
3. Il budget relativo alle posizioni in convenzione è stabilito autonomamente, e nel limite del tetto dell'accessorio, sono possibili le maggiorazioni stabilite dal CCNL nazionale.

Art. 10 undecies – Delega di funzioni dirigenziali.

1. Ai titolari di incarichi di elevata qualificazione sono delegate funzioni dirigenziali.
2. La delega, nel contesto del provvedimento di nomina, deve essere definita nei suoi contenuti e prevedere l'eventuale adozione di provvedimenti finali o di atti gestionali.

Art. 10 duodecies – Criteri di pesatura

1. I criteri di graduazione delle posizioni sono considerati validi per entrambe le tipologie previste dal CCNL, senza aggiunta o sottrazione di elementi a vantaggio o a svantaggio dell'una o dell'altra tipologia.
2. Per le posizioni di tipo b), caratterizzate dallo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, le valutazioni sono maggiormente orientate ad accertare la presenza di tale elemento in relazione ai singoli criteri.
3. La posizione relativa all'Avvocatura comunale - legale è peculiare, in quanto si tratta di figura che assomma plurime responsabilità, con connessione al doppio regime dell'assoggettamento dell'attività svolta dall'Avvocato alla disciplina dell'ordinamento professionale forense ed a quella dei dipendenti funzionari pubblici, con doppio potere di vigilanza esercitato dall'Ordine professionale di appartenenza e da tutti gli altri organi o soggetti preposti in materia di impiego

pubblico (nel caso del Comune di Saluzzo: Amministrazione comunale, segretario comunale con funzioni dirigenziali, controllo di gestione ecc. - per l'ambito interno-; Corte dei Conti, Anac, Mef, ecc – per ambito esterno-); di rilievo i regolamenti degli ordini professionali forensi ai fini dell'iscrizione nell'elenco speciale, che normalmente pongono particolari condizioni al mantenimento dell'iscrizione dei legali pubblici nel relativo elenco speciale, tra cui: organizzazione dell'ufficio come unità organica autonoma; impegno a garantire ai legali autonomia organizzativa e trattamento economico adeguato alla funzione professionale svolta; attività di tipo gestionale ridotta o assente; la professionalità forense resta tale pur se svolta nell'ambito di struttura pubblica; la posizione dell'avvocato dell'ente pubblico è solo parzialmente sovrapponibile e assimilabile a quella degli altri dipendenti, e necessita di modalità di organizzazione ed inquadramento che impediscano di assoggettarne la professionalità e il lavoro a criteri indeterminati; certamente, “è connaturato all'espletamento della funzione dell'avvocato dell'ente pubblico l'esigenza di correlazione con le strutture amministrative alle quali presta ausilio, trattandosi di un aspetto peculiare”, con conciliabilità dell'inserimento delle funzioni proprie dell'avvocato comunale “nel contesto di modelli di coordinamento, aspetti fondamentalmente giustificati da ineludibili e razionali esigenze organizzative dell'ente” (C.d.S., V, 3945 del 2015); in tale contesto, l'attribuzione di incarico di E.Q. – elevata qualificazione (ex posizione organizzativa), può costituire l'elemento di raccordo tra la particolare autonomia riconosciuta e riconoscibile all'Avvocato comunale e lo status professionale; l'incarico di E.Q. è da ricondursi alla fattispecie dell'art. 16, comma 2, lettera b, del CCNL 16.11.2022 “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”.

Pur nell'assoggettamento alle disposizioni sovraordinate in materia di contabilità pubblica e in particolare ai limiti del trattamento accessorio, la posizione di elevata qualificazione dell'Avvocatura comunale è collocata in fascia non inferiore a quella di tipo G secondo l'allegata specificazione. Conseguentemente, in caso di riparametrazione dei valori economici delle varie fasce per riduzione del budget complessivamente disponibile, la posizione relativa all'Avvocatura sarà anch'essa rimodulata, ma applicando la rimodulazione sulla graduazione di fascia non inferiore alla G.

4. Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione delle posizioni di elevata qualificazione sono valutate in base ai criteri di cui all'allegato.

Art. 10 ter decies – Disposizioni transitorie o finali.

1. Le disposizioni del presente articolato si applicano via via alle posizioni in scadenza, mentre quelle in essere e ancora efficaci proseguono secondo la configurazione in atto fino alla naturale scadenza, secondo quanto previsto dal contratto nazionale del 16.11.2022.
2. Stante il perdurante blocco del tetto del salario accessorio a livello di ente, e la conseguente interdipendenza dei livelli di spesa per le varie tipologie di salario accessorio incluse nel limite, nonchè considerata la diversa scadenza delle posizioni di elevata qualificazione, l'aggregato di spesa risultante dalla graduazione dei gruppi di posizioni caratterizzate dalla stessa scadenza non può, in prima applicazione, e fino a diversa normativa che sblocchi dette limitazioni, essere superiore al corrispondente aggregato di spesa già in essere, salvo modifiche di importo contenute, funzionali all'attivazione nel corso dell'esercizio della nuova pesatura anche per le posizioni in successiva scadenza. Sono tuttavia possibili integrazioni del budget relativo alla retribuzione di risultato, derivanti da economie da altre voci del trattamento accessorio dell'ente o da rimodulazioni nella destinazione del trattamento accessorio dell'ente, fermo restando il rispetto del limite generale complessivo.

DETERMINAZIONE VALORE ECONOMICO E.Q. IN RELAZIONE A BUDGET
(prospetto con celle in bianco - attenzione - dati saranno inseriti in sede di pesatura effettiva)

calcolo con risultato con % calcolato su budget complessivo

budget complessivo	0
deduzione EQ polizia	0 compreso risultato
risultanza	0
deduzione risultato	0
risultanza	0

		con indennità non riparametrata			budget teorico	budget effettivo	posizione effettiva propor rispetto a teorico					
fascia base	minimo contrattuale	numero posizioni			0	0	#DIV/0!	numero posiz	% risultato sulla posizione			
fascia A	coefficiente	0,9	0	0				budget	#DIV/0!			
								x posizioni				
fascia B	coefficiente	0,83	0	0								
fascia C	coefficiente	0,81	0	0								
fascia D	coefficiente	0,9	0	0								
fascia E		0,83	0	0	0		#DIV/0!	2	#DIV/0!	importo risultato per posiz	totale	pos + result per posizione
										#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
fascia F		0,81	0	0	0		#DIV/0!	1	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
fascia G		0,9	0	0	0		#DIV/0!	1	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
										#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
fascia H			0						#DIV/0!		#DIV/0!	
					0							

La posizione dell'Avvocatura è collocata in fascia non inferiore alla G

L'effettivo ammontare della retribuzione di posizione si ottiene per riparametrizzazione importo teorico, in relazione al budget reso disponibile dalla Giunta per tale finalità, tenuto conto anche degli specifici budget per posizioni in convenzione ovvero con particolare tipologia di contratto assicurando così il rispetto delle disposizioni in materia di vincoli di spesa e di limiti al trattamento accessorio per l'ente nel suo complesso e in relazione alle singole categorie di personale (segretario, dirigenti, EQ, personale non EQ) Il budget effettivo è determinato in relazione all'obbligo di rispetto del limite previsto dall'art. 23 c. 2 d. lgs. N. 75/2017 (tetto 2016). In prima applicazione il totale del budget è contenuto in quello in essere in conformità e in coerenza con la programmazione di personale 2024-2026 e relativa quantificazione generale dell'accessorio

La quota del budget da destinarsi a risultato viene stabilita dalla Giunta, entro i limiti stabiliti contrattualmente. Per anno 2024 a decorrere dall'applicazione nuova disciplina (e, perciò, per le EQ ex PO che man mano vengono in scadenza)

la quota, del budget complessivo per accessorio EQ, che si destina, viene stabilito con la deliberazione che adotta la nuova disciplina. Si intendono non più efficaci con la medesima decorrenza i sotto-riparti di retribuzione e risultato delle ex PO, indicati nel prospetto riepilogativo accessorio in essere, fatta eccezione per l'EQ relativa alla Polizia, in convenzione con altri enti. Restano efficaci le integrazioni già ipotizzate in altri atti, relativamente alle quote di risultato per le EQ per le quali siano previste, subordinatamente al ricorrere delle relative condizioni ivi enunciate

CRITERIO A - COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA		CRITERIO B - COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA		CRITERIO C - COMPLESSITÀ GESTIONALI e RISCHIO/CONTENZIOSO	
Sub criterio	Descrizione	Sub criterio	Descrizione	Sub criterio	Descrizione
1- Strategicità della posizione	E' considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato	1- Complessità operativa	E' considerata la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali di competenza	1- Delega di funzioni	E' considerata la significatività quantitativa e qualitativa (ampiezza e contenuto) delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti a rilevanza esterna ovvero firma di provvedimenti a rilevanza esterna in autonomia per effetto del ruolo rivestito (es. Avvocatura)
Max punti attribuibili: 10		Max punti attribuibili: 10		Max punti attribuibili: 15	
10		10		15	
2- Poliedricità della funzione	E' considerata la poliedricità delle attività assegnate	2- Specificità delle cognizioni	E' valutata la significatività quantitativa e qualitativa delle competenze necessarie all'espletamento delle funzioni assegnate	2- Attività soggette a rischio	E' considerata, in coerenza con il PTPCT, la significatività del profilo di rischio associato alle attività assegnate
Max punti attribuibili: 10		Max punti attribuibili: 10		Max punti attribuibili: 10	
10		10		10	
3- trasversalità	Sono considerati il complesso e intensità relazioni sia interne sia esterne (con posizioni apicali di strutture organizzative e con soggetti interni)	3- Attività di studio e ricerca	E' valutata la significatività quantitativa e qualitativa delle attività di aggiornamento professionale, ricerca, approfondimento e formazione necessarie all'efficace espletamento delle funzioni assegnate	3-rilevanza di impatto	E' considerata l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile, amministrativo, erariale)
Max punti attribuibili: 10		Max punti attribuibili: 10		Max punti attribuibili: 10	
10		10		10	
		4- Qualificazione del personale assegnato	E' considerata la composizione della struttura operativa in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate		
		Max attribuibili: 5			
		5			
TOTALE A=		30	TOTALE B=	35	TOTALE C=
					35
TOTALE COMPLESSIVO (A+B+C) =					

100

100

Fasce di punteggio:		
fascia base:	fino a	29
fascia A:	30	33
fascia B: da ... a... punti	34	37
fascia C: da ... a ... punti	38	44
fascia D: da ... a ... punti	45	54
fascia E: da ... a ... punti	55	61
fascia F: da ... a ... punti	62	73
fascia G: da ... a ... punti	74	90
fascia H: da ... a ... punti	91	100

La posizione dell'Avvocatura è collocata in fascia non inferiore alla G

L'effettivo ammontare della retribuzione di posizione si ottiene per riparametrazione importo teorico, in relazione al budget reso disponibile dalla Giunta per tale finalità, tenuto conto anche degli specifici budget per posizioni in convenzione ovvero con particolare tipologia di contratto assicurando così il rispetto delle disposizioni in materia di vincoli di spesa e di limiti al trattamento accessorio per l’ente nel suo complesso e in relazione alle singole categorie di personale (segretario, dirigenti, EQ, personale non EQ)