



CITTÀ DI ALESSANDRIA

Controllo di Gestione

Confronto emolumenti EQ/Cat. D

Ipotesi

Settembre 2023

Centro Stampa Comunale

EQ						CAT. D								Differenza teorica lorda
Fascia		Posizione	Risultato teorico max	Totale		Ex VIII livello		Specifiche responsabilità		Produttività		Straordinari	Totale	
V		15.000,00	3.750,00	18.750,00				2.700,00		1.287,50		500,00	4.487,50	14.262,50
V		15.000,00	3.750,00	18.750,00				2.700,00		1.802,50		1.000,00	5.502,50	13.247,50
V		15.000,00	3.750,00	18.750,00				2.700,00		2.575,00		1.000,00	6.275,00	12.475,00
V		15.000,00	3.750,00	18.750,00		840,00		2.700,00		3.000,00		1.500,00	8.040,00	10.710,00
III		11.200,00	2.800,00	14.000,00				2.700,00		1.287,50		500,00	4.487,50	9.512,50
III		11.200,00	2.800,00	14.000,00				2.700,00		1.802,50		1.000,00	5.502,50	8.497,50
III		11.200,00	2.800,00	14.000,00				2.700,00		2.575,00		1.000,00	6.275,00	7.725,00
III		11.200,00	2.800,00	14.000,00		840,00		2.700,00		3.000,00		1.500,00	8.040,00	5.960,00
II		9.500,00	2.375,00	11.875,00				2.300,00		1.287,50		500,00	4.087,50	7.787,50
II		9.500,00	2.375,00	11.875,00				2.300,00		1.802,50		1.000,00	5.102,50	6.772,50
II		9.500,00	2.375,00	11.875,00				2.300,00		2.575,00		1.000,00	5.875,00	6.000,00
II		9.500,00	2.375,00	11.875,00		840,00		2.300,00		3.000,00		1.500,00	7.640,00	4.235,00
I		8.000,00	2.000,00	10.000,00				2.000,00		1.287,50		500,00	3.787,50	6.212,50
I		8.000,00	2.000,00	10.000,00		840,00		2.000,00		2.575,00		1.000,00	6.415,00	3.585,00

importi lordi annui in euro



Contratto collettivo integrativo 2019-2021 – Città di Alessandria

Art. 15 – Criteri per la corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale

1. Ai fini della corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale, si definisce il concetto di “performance” come risultato qualitativo aggiuntivo nell'erogazione dei servizi comunali, di livello apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa, ed il relativo compenso, quale remunerazione dell'effettivo miglioramento dei servizi comunali.
2. Il sistema di valutazione delle prestazioni lavorative dei Dipendenti ai fini della corresponsione dell'incentivazione alla “Performance organizzativa e individuale” si compone di due Aree di valutazione:
 - a. l'area degli obiettivi gestionali assegnati alla struttura organizzativa di appartenenza (performance organizzativa);
 - b. l'area dell'apporto lavorativo individuale (performance individuale).
3. Per l'incentivazione alla “performance organizzativa e individuale” vengono assegnate risorse economiche ai diversi Settori/ Servizi Autonomi, commisurate alla composizione del personale nelle diverse categorie ed alla consistenza numerica alla data del 31/12 dell'anno di riferimento del processo di valutazione, ricomprendendo anche il personale cessato dal servizio.
4. Nell'ambito di ogni Settore/Servizio Autonomo, le risorse destinate all'incentivazione alla “performance organizzativa e individuale” sono erogate attraverso il processo di valutazione e vengono così ripartite:
 - Quota a) - pari al 30% del budget - destinata all'incentivazione della “performance organizzativa” nell'ambito dell'area relativa agli obiettivi gestionali, da corrispondere sulla base del fattore 1 della scheda di valutazione;
 - Quota b) – pari al 70% del budget - destinata all'incentivazione della “performance individuale”, da corrispondere sulla base dei fattori 2, 3 e 4 della scheda di valutazione;
5. La performance organizzativa – di cui alla suddetta Quota a) - è collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati alla struttura a seguito dell'assegnazione degli obiettivi di PEG al Dirigente / Responsabile di Servizio autonomo e dal Dirigente /Responsabile di Servizio autonomo alla struttura stessa.
6. A seguito dell'assegnazione al Dirigente / Responsabile di Servizio Autonomo degli obiettivi di PEG, questi provvede a rielaborare gli obiettivi in esso contenuti e ad assegnarli al personale della struttura, il quale collaborerà al loro raggiungimento, secondo i principi di condivisione evidenziati nel processo di valutazione.

7. Il Dirigente/Responsabile di Servizio Autonomo può assegnare ulteriori obiettivi precedentemente discussi con il personale della struttura al fine di aumentare la dimensione quantitativa e qualitativa delle attività istituzionali espletate, da individuarsi all'interno dei seguenti ambiti:
 - aumento quantità di attività ordinaria;
 - miglioramento qualitativo delle stesse oggettivamente documentato;
 - sviluppo dell'innovazione amministrativa o tecnologica, anch'essa documentata.
8. A tutti i dipendenti della struttura sarà assegnato almeno un obiettivo entro 30 giorni dall'approvazione del PEG; in caso di inadempimento o di tardivo adempimento da parte del Dirigente / Responsabile di Servizio Autonomo, il dipendente sarà valutato per l'intero budget sulla quota a). Del mancato o tardivo adempimento sarà data informazione al Nucleo di Valutazione.
9. La performance individuale – di cui alla suddetta Quota b) - viene corrisposta a ciascun Dipendente attraverso il processo valutazione svolto dal Dirigente / Responsabile di Servizio Autonomo, in applicazione dei fattori di valutazione attinenti "l'Area dell'apporto lavorativo individuale", contenuti nell'apposita scheda di valutazione.
10. I compensi relativi ai premi di performance collettiva ed individuale sono proporzionalmente ridotti per coloro i quali non hanno lavorato per l'intero anno di riferimento. Rispetto al parametro della presenza in servizio, nel computo delle assenze viene individuata una franchigia pari a 15 gg. di assenza, anche non continuativi; dal 16esimo giorno e fino al 30esimo giorno, il periodo di assenza viene conteggiato interamente e la quota viene proporzionalmente ridotta; quando il totale delle assenze supera i 30 gg., anche non continuativi si applica la riduzione per l'intero periodo.
11. Ai fini del computo delle assenze, sono inoltre conteggiate come presenza effettiva le seguenti tipologie di assenza:
 - In caso di gravi patologie: terapie temporaneamente invalidanti, i giorni di ricovero ospedaliero e di day Hospital, certificati dall'ASL competente;
 - Assemblee sindacali;
 - Permesso donazione sangue;
 - Presenza ai seggi elettorali;
 - Assistenza ai sensi della Legge n. 104/92;
 - Permessi mensili e orario ai sensi della Legge n. 104/92;
 - Congedo di maternità;
 - Congedi parentali;
 - Infortunio;
 - Distacchi e permessi sindacali;
 - Permesso Giudice Popolare;
 - Congedo straordinario Protezione Civile;
 - Testimonianza presso Tribunale;
12. La quota complessiva individuale non potrà essere superiore all'1,5 della quota media generale né inferiore alla soglia minima stabilita. La garanzia della soglia minima non trova applicazione quando il totale delle assenze supera i 30 gg., anche non continuativi.
13. Il processo di valutazione, con la relativa metodologia, così come gli eventuali ricorsi avverso la valutazione riportata dal dipendente saranno oggetto di confronto, come previsto dall'art.5, c. 2 del CCNL 21/05/2018.
14. Il personale a tempo determinato partecipa alla "performance organizzativa e individuale" a condizione che abbia prestato servizio per un periodo almeno pari a sei mesi continuativi nell'Ente, per i quali si riconferma l'incentivo nella misura del servizio prestato.

Art. 16 – Differenziazione del premio individuale

1. Secondo quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 21/05/2018, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate (al massimo quantificabile nel 3% del personale in servizio per l'anno 2019 eventualmente elevabile per gli anni successivi) è attribuita una maggiorazione del premio individuale.
2. La misura della maggiorazione al singolo dipendente è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale inquadrato nella medesima categoria

Art. 17 - Criteri per il cumulo tra premi correlati alla performance organizzativa e individuale e incentivazioni diverse (da rivedere col sindacato)

I compensi diretti ad incentivare attività e prestazioni previste da specifiche norme di legge ovvero forme di incentivazione erogate dall'Ente o derivanti da soggetti e/o Enti diversi, sono regolati da criteri e modalità di erogazione definiti con accordi separati attraverso la contrattazione settoriale e sono liquidati interamente ai percettori. Al fine di attuare un'equa distribuzione delle risorse incentivanti a tutto il personale ed evitare che i percettori di somme, previste da specifiche norme di legge ovvero forme di incentivazione erogate dall'Ente o derivanti da soggetti e/o Enti diversi, effettuino il cumulo di tali somme con la performance, vengono fissati i seguenti criteri:

- 1) Qualora la somma tra la performance spettante e l'importo dovuto a compensi diretti ad incentivare attività e prestazioni previste da specifiche norme di legge o ovvero forme di incentivazione erogate dall'Ente o derivanti da soggetti e/o Enti diversi, risulti minore dell'importo massimo della performance erogabile non verrà eseguita alcuna decurtazione.
- 2) Tale riduzione raggiungerà al massimo il 30% della performance spettante qualora la somma eccedente l'importo massimo della performance erogabile, risulti essere maggiore o uguale alla performance spettante.
- 3) Se poi la somma tra la performance spettante (ottenuto dopo aver applicato la decurtazione di cui al punto precedente), e l'importo dovuto ai suddetti compensi risulti essere ancora maggiore di Euro 5.164,57, allora la sola performance verrà ulteriormente ridotto di una cifra pari al 50% della nuova eccedenza.

Tale riduzione raggiungerà al massimo il 50% della performance (ottenuto dopo aver applicato la decurtazione) qualora l'eccedenza risulti essere maggiore o uguale alla stessa performance ottenuto dopo aver applicato la decurtazione di cui al punto precedente.

Art. 26 Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere riconosciuta una indennità annua di importo non superiore a **€ 1.800** (cat. C e B) e non superiore a **€ 2.700** (cat. D);
2. L'istituto in oggetto è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione integrativa, nell'ambito del Fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di detta indennità tra i Settori/Servizi Autonomi dell'Ente è effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna presso i Dirigenti/Responsabili di Servizio Autonomo destinata a definire i rispettivi budgets di spesa.
3. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate;
4. Al personale di cat. D, non incaricato di posizione organizzativa, e al personale di cat. C e B in particolari posizioni di lavoro, può essere corrisposta una indennità collegata al riconoscimento di specifica responsabilità, da conferirsi da parte del Dirigente/Responsabile di Servizio autonomo con proprio atto formale sulla base della compilazione, per ciascun dipendente destinatario dell'incarico, di una apposita scheda, che individua i fattori ed i relativi pesi e valori, secondo il contenuto della seguente griglia:

Posizione di lavoro di responsabilità di 1° livello (riconducibile al personale di cat. C e B)	Da 700 a 1.800 euro
FATTORI	
1. responsabilità di gestione di unità organizzative semplici 2. responsabilità di istruttoria nei procedimenti amministrativi del Settore o di processo 3. responsabilità per conduzione e/o coordinamento gruppi di lavoro 4. responsabilità di funzioni plurime e/o attività di sportello aperto al pubblico per almeno 12 ore settimanali 5. specializzazione richiesta dai compiti affidati	

Posizione di lavoro di responsabilità di 2° livello (riconducibile al personale di cat. D)	Da 1.000 a 2.700 euro
FATTORI	
1. responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici complessi assegnati dal Dirigente / Responsabile di Servizio autonomo. 2. responsabilità di realizzazione di attività complesse o che richiedono conoscenze specialistiche. 3. responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche e/o attività di sportello aperto al pubblico per almeno 12 ore settimanali 4. responsabilità di procedimento amministrativo (ad esclusione dell'emanazione dell'atto finale) o di processo complesso. 5. responsabilità correlata all'attività sostitutiva del Dirigente / Responsabili di Servizio autonomo	

REGOLAMENTO DISCIPLINANTE GLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

ART. 7 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, DI RISULTATO E COMPENSI AGGIUNTIVI

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2. Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai CC.NN.LL., compreso il compenso per lavoro straordinario.
3. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori specificamente previsti dal vigente CCNL.
4. Nell'ipotesi di conferimento ad un dipendente, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, si applicano le disposizioni del vigente CCNL.
- 5.

ART. 8 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI EQ

1. L'importo della retribuzione di posizione, sulla base delle vigenti disposizioni contrattuali, varia da un minimo di € 5.000,00 a un massimo di € 18.000,00 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione.
2. La graduazione degli incarichi di EQ avviene con il supporto del Nucleo di Valutazione applicando i criteri di cui all'**Allegato B** del presente Regolamento.
3. La graduazione tiene conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico di EQ, del numero delle risorse umane assegnate, del budget gestito nonché dell'ampiezza e del contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.
4. Le risultanze della graduazione di cui al precedente comma determina l'inserimento del singolo incarico di EQ nelle sotto indicate fasce, a ciascuna delle quali corrisponde la retribuzione di posizione determinata dalla Giunta Comunale, nel limite delle risorse a tal fine disponibili ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali:
 - fino a punti 70 : I fascia
 - da punti 71 a punti 79: II fascia
 - da punti 80 a punti 89: III
 - a punti 90 a punti 95 : IV fascia
 - da punti 96 a punti 100: V fascia

ART. 9 – VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di EQ sono valutati annualmente dal Dirigente che ha provveduto al conferimento dell'incarico, sulla base del sotto riportato sistema, secondo apposita scheda (**Allegato C**) che sarà compilata sulla base di una relazione annuale sintetica predisposta dal dipendente cui la valutazione si riferisce.
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, determinata in misura non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione del trattamento economico accessorio degli incaricati di EQ, sulla base delle risorse a tal fine disponibili ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali, dedotta la quota attribuita a titolo di indennità di posizione.
3. Il dipendente con incarico di EQ può conseguire un punteggio di valutazione di risultato in centesimi derivante dalla somma del punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 75 punti) e del punteggio derivante dalla valutazione dei comportamenti organizzativi (max 25 punti), così suddivisi:
 - Fino a 60 punti = nessuna retribuzione di risultato
 - Da 61 a 70 = 40% della massima retribuzione di risultato attribuibile
 - Da 71 a 80 = 60 % della massima retribuzione di risultato attribuibile
 - Da 81 a 90 = 80% della massima retribuzione di risultato attribuibile
 - Da 91 a 100 = 100% della massima retribuzione di risultato attribuibile.
4. In ogni caso, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, si acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

FATTORI VALUTATIVI	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
A) Responsabilità da assumere (rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali, firma di atti a rilevanza esterna) (fino al max punti 20)	
B) Autonomia decisionale e budget assegnato (grado di autonomia nelle decisioni prese nell'ambito dell'incarico attribuito e budget assegnato) (fino al max punti 15)	
C) Complessità decisionale (complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative) (fino al max punti 15)	
D) Professionalità specifica correlata al ruolo: 1) grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali 2) aggiornamento necessario (fino al max punti 15)	
E) Tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne (fino al max punti 15)	
F) Numero delle risorse umane assegnate: – da 2 a 4: punti 7 – da 5 a 10: punti 15 – oltre 10: punti 20 (fino al max punti 20)	
TOTALE GENERALE/100	



CITTÀ DI ALESSANDRIA

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI RELATIVI AGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Incarico di Elevata qualificazione:

Retribuzione di posizione €

Titolare:

Periodo considerato: dal/...../..... al/...../.....

Obiettivi assegnati:

OBIETTIVO	DESCRIZIONE	PUNTEGGIO
Obiettivo A	
Obiettivo B	
Obiettivo C	
Obiettivo D	
Obiettivo E	
TOTALE OBIETTIVI	 (Max 75 punti)

Nella scheda possono essere evidenziati, quali fattori correttivi, gli eventuali ostacoli o problemi – oggettivi e certificati – riscontrati nel perseguimento e raggiungimento dei risultati oppure gli eventi e le condizioni che li hanno determinati:

.....
.....
.....
.....

Valutazione dei comportamenti organizzativi (punti da 1 a 5):

Prestazione individuale	– precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni	1	2	3	4	5
Capacità organizzativa	– attitudine all’impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale e organizzativa – capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento	1	2	3	4	5
Capacità relazionale	– orientamento all’utenza, anche interna all’ente – disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi	1	2	3	4	5
Problem solving	– soluzione dei problemi e delle situazioni critiche – capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi e imprevisti – capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un’attenta analisi del contesto di riferimento	1	2	3	4	5
Innovazione	– propositività e innovatività nell’approccio al lavoro – ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo	1	2	3	4	5
TOTALE ELEMENTI ACCESSORI	 (Max 25 punti)				

La posizione ha conseguito il punteggio di valutazione: **.../100** (Obiettivi + Elementi accessori)

- ☐ **Fino a 60 punti = nessuna retribuzione di risultato**
- ☐ **Da 61 a 70 = 40% della massima retribuzione di risultato attribuibile**
- ☐ **Da 71 a 80 = 60 % della massima retribuzione di risultato attribuibile**
- ☐ **Da 81 a 90 = 80% della massima retribuzione di risultato attribuibile**
- ☐ **Da 91 a 100 = 100% della massima retribuzione di risultato attribuibile**

Il Dirigente

Il valutato

Spazio per osservazioni del valutato:

.....
.....
.....



Città di Alessandria

Provincia di Alessandria

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 114 DEL 25/05/2023

OGGETTO: PRESA D'ATTO DELLA PESATURA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E DEFINIZIONE DELLE RELATIVE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE, CORRELATE ALLA DEFINIZIONE DEL NUOVO ASSETTO DEGLI INCARICHI DI EQ.

Il giorno **25** del mese di **Maggio** dell'anno **2023** alle ore **15.50** in Alessandria nella Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale per trattare gli argomenti iscritti all'ordine del giorno del **25/05/2023**

Presiede l'adunanza ABONANTE Giorgio Angelo

Dei signori Membri della Giunta Comunale

Il Sindaco e gli Assessori Berrone, Mazzoni e Serra risultano presenti in sala Giunta, mentre gli Assessori Laguzzi e Oneto risultano collegati da remoto ai sensi dell'art. 5, comma 4 della vigente "Disciplina per il funzionamento della Giunta C.le" approvata con Del. GC 1/2023.

Nominativo		Presente
ABONANTE Giorgio Angelo	Sindaco	SI
BARRERA Maria Enrica	Vice Sindaco	SI
BERRONE Giovanni	Assessore	SI
CORNARA Maria	Assessore	SI
FALLETI Claudio	Assessore	NO
LAGUZZI Giorgio	Assessore	NO
MAZZONI Enrico	Assessore	SI
ONETO Vittoria	Assessore	SI
PERRONE Antonella	Assessore	SI
SERRA Michelangelo	Assessore	SI

Partecipa il Segretario Generale: Dr. VIMERCATI Pierluisa.

Il Presidente, riconosciuta la legalità dell'adunanza, invita i presenti a trattare l'oggetto sopra indicato.

Su proposta n. 204 del 25/05/2023

OGGETTO: PRESA D'ATTO DELLA PESATURA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E DEFINIZIONE DELLE RELATIVE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE, CORRELATE ALLA DEFINIZIONE DEL NUOVO ASSETTO DEGLI INCARICHI DI EQ.

Il Responsabile del SETTORE RISORSE UMANE, AFFARI ISTITUZIONALI E POLITICHE EDUCATIVE E CULTURALI propone il seguente testo:

LA GIUNTA COMUNALE

Sentito l'Assessore competente:

Assessore Dott.ssa BARRERA Maria Enrica – Politiche di valorizzazione e sviluppo del personale

PREMESSO:

- che l'art. 16, comma 1, del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, rubricato *'Incarichi di Elevata Qualificazione'* prevede che: *"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."*
- che l'art 16, comma 2, del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 prevede che le posizioni di lavoro di cui al comma precedente, 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."*

VISTE:

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 330 del 16/12/2022 di ridefinizione dell'assetto organizzativo dell'Ente a decorrere al 01/01/2023, con l'approvazione della nuova Macrostruttura e del relativo funzionigramma;
- la successiva Determinazione del Segretario Generale n. 2635 del 28/12/2022 di assegnazione del personale fra i vari Settori a decorrere dal 01/01/2023;
- la deliberazione della G.C. n. 61 del 06/04/2023 ad oggetto: *" Approvazione integrazioni e modifiche alla macrostruttura e al relativo funzionigramma"*, con decorrenza di applicazione dal 10/04/2023;
- la determinazione del Segretario Generale n. 709 del 26/04/2023 con la quale è stato assegnato il personale alle strutture dell'Ente con decorrenza dal 10/04/2023;

PRESO ATTO del *"Regolamento disciplinante degli incarichi di Elevata qualificazione"* approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 76 del 21 aprile 2023;

VISTA la deliberazione della Giunta Comunale n. 107 del 19.05.2023 ad oggetto: *"Individuazione delle posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, costituenti oggetto di incarico di elevata qualificazione ex art.16, comma 2 del CCNL del 16.11.202)"* relativa al nuovo assetto delle aree degli Incarichi di Elevata Qualificazione adottato, sulla base delle proposte formulate dai dirigenti, in coerenza con la revisione del funzionigramma connesso alla macrostruttura dell'Ente;

PRESO ATTO che con il sopracitato provvedimento (n. 107/2023) sono state individuate, tenuto conto delle linee strategiche previste nei documenti di programmazione dell'Amministrazione per ciascun Settore, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, delle indicazioni pervenute dai Dirigenti dell'Ente, le seguenti posizioni di lavoro di elevata responsabilità:

- con elevata autonomia decisionale ex art. 16, comma 2, lett. a) del CCNL 16/11/2022:
 - n. 1 EQ nell'ambito del Servizio Autonomo Polizia Locale,
 - n. 1 EQ nell'ambito del Settore Urbanistica,
 - n. 2 EQ nell'ambito del Settore Opere pubbliche e Infrastrutture,
 - n. 1 EQ nell'ambito del Settore Sviluppo economico e benessere della persona,
 - n. 4 EQ nell'ambito del Settore Risorse Umane Affari istituzionali Politiche educative e culturali,
 - n. 2 EQ nell'ambito del Settore Politiche di sviluppo Innovazione;
- con elevata autonomia decisionale ex art. 16, comma 2, lett. b) del CCNL 16/11/2022:
 - n. 3 EQ nell'ambito del Servizio Autonomo Avvocatura,
 - n. 1 EQ nell'ambito del Settore Opere pubbliche e Infrastrutture,
 - n. 1 EQ nell'ambito del Settore Risorse finanziarie Programmazione Bilancio,

PRESO ATTO inoltre che le funzioni presidiate dalle 16 posizioni di Elevata Qualificazione sopra elencate sono specificate in dettaglio nell'Allegato A di cui al citato provvedimento (del. GC 107/2023);

DATO ATTO che in esecuzione della predetta deliberazione l'Ufficio preposto ha inviato al Nucleo di Valutazione le schede di pesatura degli incarichi di E.Q., a fronte delle indicazioni fornite dai relativi Responsabili in merito;

RICHIAMATO il verbale del Nucleo di valutazione del 23/05/2023 di approvazione della pesatura degli Incarichi di Elevata Qualificazione e graduazione delle relative fasce, correlate alla definizione del nuovo assetto delle aree di EQ disposto con deliberazione di Giunta comunale n. 107/2023, come risultante da tabella allegata al presente provvedimento;

VISTE, altresì:

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 73 del 16 maggio 2019 ad oggetto: "Deliberazione Sezione di Controllo della Corte dei Conti Piemonte n. 14/2019/SRCPIE/PRSE del 05/02/2019 - ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale ai sensi degli artt. 24 3bis e seguenti del D.Lgs. 267/2000 s.m.i.";
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 102 del 07 agosto 2019 ad oggetto: "Art. 243 bis e seguenti del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni - Approvazione Piano di riequilibrio finanziario pluriennale";
- atto n. 154/2020/PRSP della Corte dei Conti, sezione regionale Piemonte, con il quale è stato approvato il succitato piano di riequilibrio finanziario pluriennale;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 68 del 08.06.2022 ad oggetto: "Delibera Giunta Comunale n. 178 del 26/05/2022 - artt. 151 e 170 del d.lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e s.m.i. - nota di aggiornamento al documento unico di programmazione 2022/2024";
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 69 del 08.06.2022 ad oggetto: "Delibera Giunta Comunale n. 179 del 26.05.2022- Art. 151 del D.Lgs. 18 agosto 2000 e successive modificazioni ed integrazioni. Bilancio di previsione finanziario 2022/2024 e relativi allegati";
- la Delibera n. 305 del 30.11.2022 di G.C. avente ad oggetto: "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024, ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021 con cui è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024";

VISTA, inoltre, la deliberazione della Giunta Comunale n. 16/2023 avente ad oggetto: "artt. 163 e 169 D. Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni approvazione piano esecutivo di gestione (P.E.G.) provvisorio per la gestione dell'esercizio finanziario 2023";

Preso atto dell'art. 163 del D.Lgs. n. 267/2000 ad oggetto: "Esercizio provvisorio e gestione provvisoria";

VISTO l'art. 23 comma 2 del D.L. 75/2017 che dispone:

- "2. (omissis), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. (omissis)."

PRESO ATTO che, in virtù di tale previsione, il legislatore ha fissato la regola per cui l'entità massima della spesa per trattamento accessorio del personale non può mai superare l'importo fissato per il 2016;

DI DARE ATTO che il riconoscimento economico degli incarichi di Elevata è stato determinato nel rispetto del Budget massimo disponibile a Bilancio triennale 2022-2024 per le ex Posizioni Organizzative;

PRESO ATTO che, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni sono stati resi i pareri seguenti, espressi come segue:

- parere favorevole in ordine alla regolarità tecnico – amministrativa della proposta di deliberazione reso dal Dirigente responsabile pro tempore del Settore Risorse Umane Affari istituzionali Politiche educative e culturali; -
- parere favorevole in ordine alla regolarità tecnico – amministrativa della proposta di deliberazione reso dal Segretario Generale;
- parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione reso dal Dirigente responsabile pro tempore del Settore Risorse finanziarie Programmazione Bilancio;

DELIBERA

per le motivazioni sopra riportate

e con votazione unanime espressa nelle forme di Legge e resa in forma palese

1. DI PRENDERE ATTO del verbale del Nucleo di valutazione del 23/05/2023, con il quale è stata approvata la pesatura degli Incarichi di Elevata Qualificazione e la graduazione nelle fasce previste dall'art. 8, c. 4 del vigente *Regolamento disciplinante degli incarichi di Elevata qualificazione*, correlate alla definizione del nuovo assetto delle aree di EQ disposto con deliberazione di Giunta comunale n. 107/2023;
2. DI STABILIRE per ciascuna fascia, prevista dall'art. 8, c. 4 del vigente *Regolamento disciplinante degli incarichi di Elevata qualificazione*, il relativo riconoscimento economico, correlato alla pesatura effettuata dal Nucleo di Valutazione, come risulta dalla tabella allegata al presente provvedimento,
3. DI DARE ATTO che il riconoscimento economico degli incarichi di Elevata è stato determinato nel rispetto del Budget massimo disponibile a Bilancio triennale 2022-2024 per le ex Posizioni Organizzative e concorrerà ai limiti previsti l'art. 23 comma 2 del D.L. 75/2017;
4. DI STABILIRE che gli incarichi di E. Q. verranno conferiti per 18 mesi, eventualmente prorogabili, in funzione della preventiva verifica della funzionalità organizzativa del prefigurato assetto delle posizioni di lavoro di elevata responsabilità;
5. DI DARE MANDATO al Segretario affinché predisponga apposito avviso per la selezione finalizzata all'attribuzione degli incarichi di elevata qualificazione, da effettuarsi a norma del vigente Regolamento;
6. DI DARE MANDATO ai dirigenti a provvedere alle rispettive selezioni e all'attribuzione degli incarichi all'esito delle selezioni avviate, con decorrenza dal 01/07/2023;

e con successiva votazione unanime espressa ai sensi di Legge e resa in forma palese
Dato atto che occorre procedere celermente all'avvio della procedura selettiva finalizzata all'attribuzione degli incarichi di elevata qualificazione,

DELIBERA

DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 134 del Testo Unico degli Enti Locali approvato con Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 s.m.i.



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2023 / 204**

Ufficio Proponente: **UFFICIO RISORSE UMANE, AFFARI ISTITUZIONALI E POLITICHE EDUCATIVE E**

Oggetto: **PRESA D'ATTO DELLA PESATURA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E
DEFINIZIONE DELLE RELATIVE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE, CORRELATE ALLA DEFINIZIONE
DEL NUOVO ASSETTO DEGLI INCARICHI DI EQ.**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (UFFICIO RISORSE UMANE, AFFARI ISTITUZIONALI E POLITICHE EDUCATIVE E
CULTURALI)

In relazione alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa della presente proposta, ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1, e art. 49, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 25/05/2023

Il Responsabile di Settore

Orietta Bocchio

Parere Contabile

In relazione alla regolarità tecnico - contabile attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa della presente proposta, ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1, e art. 49, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 25/05/2023

Responsabile del Servizio Finanziario

Antonello Paolo Zaccone

Letto, approvato e sottoscritto con firma digitale da

IL SINDACO
ABONANTE GIORGIO ANGELO

IL SEGRETARIO GENERALE
VIMERCATI PIERLUISA

Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005 e depositato presso la sede del Comune di Alessandria. Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 39/93 si indica che il documento è stato firmato da:

PIERLUISA VIMERCATI in data 26/05/2023
GIORGIO ANGELO ABONANTE in data 30/05/2023



COMUNE DI ALESSANDRIA

DELIBERA N. 114 del 25/05/2023

OGGETTO: PRESA D'ATTO DELLA PESATURA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E DEFINIZIONE DELLE RELATIVE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE, CORRELATE ALLA DEFINIZIONE DEL NUOVO ASSETTO DEGLI INCARICHI DI EQ.

La Delibera è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line del Comune dal 30/05/2023 al 14/06/2023 ed è divenuta esecutiva il 25/05/2023.

Il Segretario Generale
VIMERCATI Pierluisa

Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005 e depositato presso la sede del Comune di Alessandria. Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 39/93 si indica che il documento è stato firmato da:

PIERLUISA VIMERCATI in data 27/06/2023
PIERLUISA VIMERCATI in data 27/06/2023

	Struttura	Posizione	Pesatura	Fascia	Posizione
1	POLIZIA LOCALE	EQ Responsabile del Servizio Autonomo Polizia Locale	97	V	15.000,00
2	SERVIZIO AUTONOMO AVVOCATURA	EQ Avvocato Coordinatore	85	III	11.200,00
3	SERVIZIO AUTONOMO AVVOCATURA	EQ Avvocato	79	II	9.500,00
4	SERVIZIO AUTONOMO AVVOCATURA	EQ Avvocato	79	II	9.500,00
5	SETTORE POLITICHE SVILUPPO INNOVAZIONE	EQ Demografia	78	II	9.500,00
6	SETTORE POLITICHE SVILUPPO INNOVAZIONE	EQ Progetti speciali, europei e PNRR	69	I	8.000,00
7	SETTORE URBANISTICA	EQ Pianificazione attuativa ed edilizia residenziale pubblica	79	II	9.500,00
8	OPERE PUBBLICHE E INFRASTRUTTURE	EQ Servizi manutentivi	85	III	11.200,00
9	OPERE PUBBLICHE E INFRASTRUTTURE	EQ Verde pubblico e Arredo urbano	77	II	9.500,00
10	OPERE PUBBLICHE E INFRASTRUTTURE	EQ Mobility Management e Trasporto	68	I	8.000,00
11	SVILUPPO ECONOMICO E BENESSERE PERSONA	EQ Ambiente, Sanità e Protezione civile	79	II	9.500,00
12	RISORSE FINANZIARIE E BILANCIO	EQ Programmazione e controllo	85	III	11.200,00
13	RISORSE UMANE AFFARI ISTITUZIONALI, POLITICHE EDUCATIVE E CULTURALI	EQ Affari Generali	77	II	9.500,00
14	RISORSE UMANE AFFARI ISTITUZIONALI, POLITICHE EDUCATIVE E CULTURALI	EQ Politiche educative	79	II	9.500,00
15	RISORSE UMANE AFFARI ISTITUZIONALI, POLITICHE EDUCATIVE E CULTURALI	EQ Personale	80	III	11.200,00
16	RISORSE UMANE AFFARI ISTITUZIONALI, POLITICHE EDUCATIVE E CULTURALI	EQ Biblioteca e attività culturali	77	II	9.500,00