

COMUNE DI CERNUSCO SUL NAVIGLIO

Città metropolitana di Milano

Nucleo di Valutazione

*Alla c.a. del Sindaco
del Segretario Generale
e p.c. ai Dirigenti*

Verbale n. 1 del 17 luglio 2023

Il giorno 17 luglio 2023, a conclusione delle attività avviate presso il Municipio i giorni 19 e 28 giugno, si è riunito in videoconferenza il Nucleo di Valutazione nominato con Decreto Sindacale sul seguente ordine del giorno:

1. Referto conclusivo anno 2022

Componente	Presente /Assente
Giuseppe Mendicino	Presente
Elisabetta Pandolfo	Presente

Partecipa alla seduta telematica il Segretario Generale dott.ssa Francesca Saragò.

il Nucleo di valutazione

- ⌘ **premess**o che l'art 7 del Dlgs. 150/09 comma 1 stabilisce che le e amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale, adottando con apposito provvedimento un Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- ⌘ **premess**o inoltre che l'art. 10 del Dlgs. 150/09 definisce che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono annualmente un documento programmatico, denominato Piano della Performance;
- ⌘ **considerato** che la produttività è finalizzata a remunerare i dipendenti che forniscono prestazioni aggiuntive, tangibili e concrete, atte a migliorare l'organizzazione, e che da questo miglioramento risulta il ritorno di investimento che l'ente riceve erogando la produttività collettiva;
- ⌘ **considerato** che l'art. 9 comma 2 del Dlgs. 150/09 s.m.i. definisce i criteri di misurazione e valutazione della performance individuale dei collaboratori sia collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
- ⤴ **visto** l'art. 2094 del Codice Civile che prevede lo scambio tra prestazioni e retribuzione;
 - ⤴ **visto** il Piano delle Performance / Peg, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 159/2022 successivamente modificato con delibera di Giunta Comunale n. 272/2022;
 - ⤴ **richiamato** il verbale n. 5/2022 del Nucleo di valutazione con cui si è proceduto alla validazione degli obiettivi ai sensi dell'art. 5 comma 2 del Dlgs, 150/09;
 - ⤴ **preso atto** delle consuntivazioni prodotte dai Dirigenti e dal Segretario Generale;
 - ⤴ **visti** i dati quali-quantitativi attesi negli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, comparati con i risultati raggiunti rilevabili dall'attività istituzionale e dagli obiettivi;
 - ⤴ **constatata la coerenza** tra il dato atteso e il dato raggiunto e le motivazioni inserite dai Dirigenti relative agli scostamenti;
 - ⤴ **ritenuto opportuno** verificare il monitoraggio del PTPCT.

DEFINISCE

Il grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano delle performance 2022-2024 come da allegato seguente (all. 1).

Nucleo Indipendente di Valutazione

Giuseppe Mendicino

Elisabetta Pandolfo

COMUNE DI CERNUSCO SUL NAVIGLIO

Città metropolitana di Milano

Nucleo di Valutazione

Alla c.a. del Sindaco

Ermanno Zacchetti

Sede

Verbale n. 2 del 17 luglio 2023

Il giorno 17 luglio 2023, a conclusione delle attività avviate presso il Municipio i giorni 19 e 28 giugno, si è riunito in videoconferenza il Nucleo di Valutazione nominato con Decreto Sindacale sul seguente ordine del giorno:

1. Presa d'atto valutazioni Posizioni Organizzative 2022

Componente	Presente /Assente
Giuseppe Mendicino	Presente
Elisabetta Pandolfo	Presente

Partecipa alla seduta telematica il Segretario Generale dott.ssa Francesca Saragò.

Il Nucleo di Valutazione

RICHIAMATO il proprio verbale n. 1/2023 con il quale si definiva il grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano delle performance 2022-2024;

RITENUTO di proporre ai Dirigenti l'identificazione della sezione "a) Performance organizzativa di Ente" con gli obiettivi relativi a "BILANCIO SOCIALE DI MANDATO", "MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO ED EFFICIENTAMENTO DEI PROCESSI DI PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE", "AGGIORNAMENTO E INTEGRAZIONE DEL PIANO ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA AVENDO COME RIFERIMENTO GLI ORIENTAMENTI ANAC DEL FEBBRAIO 2022 E FORMAZIONE DEI DIPENDENTI", "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022/2024", "PNRR E CONTRIBUTI REGIONALI E STATALI - INDIVIDUAZIONE DEI BANDI - PARTECIPAZIONE E REALIZZAZIONE DEGLI INTERVENTI FINANZIATI" in

assenza di altri obiettivi di performance organizzativa di Ente contenuti nel Piano delle performance 2022-2024;

RITENUTO altresì di proporre ai Dirigenti di non poter procedere nella valutazione dell'item "Indicatori di performance della struttura di diretta responsabilità (performance dei processi)" quale parte della sezione "b) Performance organizzativa di struttura" in quanto non si rilevano nei documenti di programmazione approvati specifici obiettivi di processo; pertanto il peso di tale item (pari a 20) potrà essere ridistribuito all'interno degli obiettivi contenuti nella sezione "b) Performance organizzativa di struttura" per ciascuna Posizione Organizzativa.

PRENDE ATTO

delle valutazioni effettuate dai Dirigenti o dal Segretario Generale per il periodo di competenza per le Posizioni Organizzative relative agli item "Performance individuale" e "Grado di copertura del ruolo" come previsto nel vigente SMVP per le PO approvato con delibera di GC n. 161/2019.

Il Nucleo di Valutazione

Giuseppe Mendicino

Elisabetta Pandolfo

COMUNE DI CERNUSCO SUL NAVIGLIO

Città metropolitana di Milano

Nucleo di Valutazione

Alla c.a. del Sindaco

Ermanno Zacchetti

Sede

Verbale n. 3 del 17 luglio 2023

Il giorno 17 luglio 2023, a conclusione delle attività avviate presso il Municipio i giorni 19 e 28 giugno, si è riunito in videoconferenza il Nucleo di Valutazione nominato con Decreto Sindacale sul seguente ordine del giorno:

1. Proposta di valutazione dei Dirigenti anno 2022

Componente	Presente /Assente
Giuseppe Mendicino	Presente
Elisabetta Pandolfo	Presente

Partecipa alla seduta telematica il Segretario Generale dott.ssa Francesca Saragò.

Il Nucleo di Valutazione

VISTO l'art. 4 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" nel quale si dispone che " Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Ad essi spettano, in particolare: b) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;

VISTI gli artt. 198 e 198/bis del D.Lgs 267/00 e s.m.i.,

VISTO l'art. 9 del D.Lgs n° 150 del 27/10/2009 (Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale):

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei Dirigenti/Posizioni Organizzative e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- a) *agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;*
- b) *al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;*
- c) *alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;*
- d) *alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.*

VISTO l'art. 14 comma 4 lettera e) del D.Lgs n° 150 del 27/10/2009 (Organismo indipendente di valutazione della performance):

- e) *propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei Dirigenti/Posizioni Organizzative di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;*

VISTO l'art. 10 comma 3 Dlgs 33/2013

3. Gli obiettivi indicati nel Programma triennale sono formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'amministrazione, definita in via generale nel Piano della performance e negli analoghi strumenti di programmazione previsti negli enti locali. La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un'area strategica di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali.

VISTO l'art. 44 Dlgs 33/2013 - Compiti degli organismi indipendenti di valutazione

1. L'organismo indipendente di valutazione verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 10 e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, nonché l'OIV, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei Dirigenti/Posizioni Organizzative dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.

procede

alle valutazioni dando atto che:

- con verbale n. 1_2023 il Nucleo di valutazione ha proceduto alla valutazione della performance organizzativa;
- considerando che i sei obiettivi da assegnarsi ai Dirigenti e previsti nel vigente sistema di valutazione – di cui due scelti dall'Amministrazione, due dal Nucleo e due dai Dirigenti – non è stata effettuata, il Nucleo ha valutato tutti gli obiettivi assegnati ai Dirigenti, come negli scorsi anni;
- i Dirigenti hanno predisposto le schede di valutazione della performance individuale dei propri collaboratori in modo disomogeneo tra i settori e migliorabili nella differenziazione di giudizi e di valorizzazione del merito;
- per ogni Dirigente si sono sentite, tramite apposito incontro, le valutazioni del Sindaco e del Segretario relative ai comportamenti organizzativi;
- dagli esiti dei controlli successivi sugli atti non si sono ritracciati elementi tali da inficiare la valutazione dei Dirigenti;
- vista la comunicazione relativa al lavoro flessibile relativa all'anno 2022 pervenuta;

- si è proceduto alla verifica del PTPCT.

Il Nucleo di valutazione

dalla sintesi delle informazioni raccolte predispone la proposta di valutazione dei Dirigenti per l'anno 2022 come da schede allegate (allegato 1), per la definitiva approvazione da parte del Sindaco.

Il Nucleo di Valutazione

Giuseppe Mendicino

Elisabetta Pandolfo

allegato 1 : schede di valutazione dei dirigenti anno 2022

NUCLEO DI VALUTAZIONE
Comune di CERNUSCO SUL NAVIGLIO
Città metropolitana di Milano

Alla cortese attenzione del Sindaco
Sede

Verbale n. 4 del 17 luglio 2023

Il giorno 17 luglio 2023, a conclusione delle attività avviate presso il Municipio i giorni 19 e 28 giugno, si è riunito in videoconferenza il Nucleo di Valutazione nominato con Decreto Sindacale sul seguente ordine del giorno:

1. proposta di valutazione del Segretario Generale dott.ssa Francesca Saragò – anno 2022

Componente	Presente / Assente
Giuseppe Mendicino	Presente
Elisabetta Pandolfo	Presente

Visto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale della dirigenza 2016-2018, siglato definitivamente in data 17.12.2020, che alla Sezione IV Titolo IV tratta dei Segretari Comunali e Provinciali confermando all'art. 111 la vigenza dell'art. 42 del CCNL del 2001, per cui:

- 1. Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti.*
- 2. Gli Enti del comparto destinano a tale compenso, con risorse aggiuntive a proprio carico, un importo non superiore al 10 % del monte salari riferito a ciascun segretario nell'anno di riferimento e nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa.*
- 3. Ai fini della valutazione dei risultati conseguiti e dell'erogazione della relativa retribuzione ad essa correlata, gli Enti si dotano di adeguati strumenti di monitoraggio dei rendimenti e dei risultati.*

Considerato che

1. Nella metodologia di valutazione in essere presso l'Ente risulta esserci una scheda di valutazione relativa al Segretario Generale;
2. Con delibera di GC n. 159/2022 è stato approvato il Piano delle performance 2022-2024 – sottosezione 2.2 del PIAO del Comune di Cernusco sul Naviglio contenente gli obiettivi del Segretario Generale, successivamente modificata con delibera di GC n. 272/2022;
3. La dottoressa Saragò ha fornito allo scrivente Nucleo le relazioni relative al raggiungimento degli obiettivi assegnati ed il Nucleo di valutazione valuta pienamente raggiunti gli obiettivi intersettoriali assegnati al Segretario, così come riportato nell'allegato 1 del verbale 1/23 dello scrivente Nucleo;
4. Il Nucleo ha sentito il Sindaco per la valutazione relativa agli item "Parametri Strategici" e "Parametri Rilevanti" (all. 1);
5. l'indennità di risultato di applicazione viene stabilita nella misura massima definita, così come espresso nel c. 4, art. 4 del SMVP vigente nell'Ente per il Segretario Generale.

Il Nucleo di valutazione

Giuseppe Mendicino

Elisabetta Pandolfo

Allegato 1 : Scheda valutazione Segretario comunale anno 2022 – dott.ssa Francesca Saragò.

COMUNE DI CERNUSCO SUL NAVIGLIO

Città metropolitana di Milano

Nucleo di Valutazione

Alla c.a. del Sindaco

Ermanno Zacchetti

E p.c. ai Dirigenti

Sede

Verbale n. 5 del 31 luglio 2023

Il giorno 31 luglio 2023 in separata sede, a conclusione delle attività avviate nella seduta del 28 cm, si è riunito il Nucleo di valutazione sul seguente ordine del giorno:

1. Revisione della determinazione della graduazione delle posizioni dirigenziali

COMPONENTI	PRESENTE
Giuseppe Mendicino	X
Elisabetta Pandolfo	X

Partecipa alla seduta il Segretario Generale, dott.ssa Francesca Saragò.

Il Nucleo Indipendente di Valutazione, a seguito della mutata organizzazione, modificata come da delibera di GC n° 149 del 12 giugno 2023, si è riunito per procedere alla valutazione del peso relativo dei Settori.

Visto il sistema per la pesatura delle posizioni dirigenziali approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 376 del 9 dicembre 2014 che prevede la graduazione delle posizioni dirigenziali con riferimento a quattro categorie, a loro volta scomposte in otto fattori.

Le categorie di valutazione previste sono:

- la responsabilità organizzativa e gestionale
- la complessità
- la professionalità
- la strategicità

Il grado di **responsabilità organizzativa e gestionale** è riconducibile a:

- ✓ numero di collaboratori da gestire
- ✓ influenza sui risultati economico-finanziari dell'ente

Il **grado di complessità è riconducibile** al tipo di posizione considerata. In particolare da:

- ✓ complessità dell'organizzazione controllata (strutture, processi e composizione quali-quantitativa delle risorse umane);
- ✓ autonomia e influenza sull'acquisizione e l'impiego di risorse finanziarie
- ✓ disomogeneità e variabilità delle funzioni amministrative
- ✓ quadro dei vincoli da governare
- ✓ pressioni di carattere ambientale e legate alla dinamica della domanda.

Il **grado di professionalità** è afferente a:

- ✓ caratteristica delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento del ruolo
- ✓ facilità di reperimento nell'ambito del settore degli enti locali delle competenze richieste

Il **grado di strategicità** può essere ricondotto ai seguenti elementi, anche considerati disgiuntamente:

- ✓ il presidio da parte della posizione di aspetti prioritari del programma dell'amministrazione;
- ✓ l'influenza della posizione sui risultati complessivi dell'ente;
- ✓ il presidio da parte della posizione di obiettivi e funzioni innovative, tali da garantire la modernizzazione e il miglioramento qualitativo del funzionamento dell'ente;
- ✓ l'esercizio di un ruolo centrale nello sviluppo e nel governo di un sistema articolato di relazioni con interlocutori esterni qualificati;
- ✓ la centralità della posizione rispetto alle caratteristiche, alle aspettative e alle dinamiche del contesto socio-economico-territoriale.

Il metodo di valutazione delle posizioni adottato è del tipo **analitico "per punteggiato"**. Il metodo prevede quindi che ciascuna posizione venga ad essere indirettamente comparata con le altre sulla base di una serie di riferimenti (categorie e fattori di valutazione) ritenuti idonei a rendere conto della criticità delle posizioni e quindi rilevanti ai fini delle graduazioni delle medesime.

In particolare, ciascuna categoria è articolata in fattori. Ciascun fattore viene graduato su tre livelli, in modo da consentire una valutazione analitica comparativa delle posizioni analizzate. In questo senso la graduazione dei fattori non assume valore assoluto rispetto alla situazione generale dell'ente, ma relativo rispetto al gruppo di posizioni prese in considerazione. Si intende, quindi, che le posizioni selezionate presentano tutte caratteristiche significative di complessità e rilevanza strategica (presupposti fondamentali per la loro istituzione), ma potrebbero assumere, per ogni singolo fattore un valore relativamente diverso (basso, medio, alto) all'interno dello specifico ente considerato.

Le caratteristiche e i fattori individuati per la valutazione della diversa rilevanza organizzativa delle posizioni sono differenti in relazione al gruppo di posizioni considerato.

Le categorie per la valutazione sono le seguenti:

- a) livello di autonomia e responsabilità corrispondente alla posizione;**
- b) complessità relativa al presidio della posizione;**
- c) caratteristiche relative alla professionalità necessaria per il presidio della posizione;**
- d) strategicità della posizione.**

Le categorie individuate vengono misurate rispetto ai seguenti otto fattori:

Categorie	Fattori
Responsabilità organizzativa e gestionale	numero di collaboratori da gestire influenza su risultati economico-finanziari
Complessità	omogeneità delle funzioni caratteristiche dei processi operativi innovazione necessaria quadro delle relazioni
Professionalità	competenze professionali
Strategicità	impatto sui risultati dell'ente

Il *grado di autonomia* delle posizioni dirigenziali è ritenuto un fattore di individuazione delle stesse e non rappresenta quindi un elemento di differenziazione.

Oltre ai fattori sopraelencati viene preso in considerazione anche un ulteriore fattore che può essere presente nell'organizzazione delle responsabilità: **la responsabilità sul presidio di obiettivi strategici del mandato del Sindaco** formalmente attribuita dal dirigente dalla Giunta.

In relazione agli otto fattori di valutazione sopra enunciati, viene utilizzata una scala di valutazione fondata su tre livelli corrispondenti alla gradazione che ciascun fattore può assumere rispetto alla specifica posizione (i valori della scala sono convenzionali e utilizzati per facilitare la gestione tecnica del sistema)

Fattore X		
Grado a	Grado b	Grado c
10	20	30

La valutazione consiste nel valutare comparativamente tutte le posizioni rispetto a ciascun fattore. La rilevanza che il fattore assume per la posizione determina il grado/punteggio ottenuto dalla specifica posizione rispetto allo specifico fattore.

Per il fattore di valutazione "Presidio di obiettivi strategici di mandato" il punteggio attribuito è di 10 punti.

Al fine di graduare le posizioni organizzative e di collocarle in fasce e sottofasce omogenee per responsabilità e relativo riconoscimento dell'indennità si procede quindi alla definizione di tre distinte aggregazioni corrispondenti a tre fasce di posizioni.

Dato atto che con riferimento al fattore 5 relativo al "Presidio di obiettivi strategici del mandato", per il quale il sistema prevede l'attribuzione di un punteggio aggiuntivo di 10 punti, è stato sentito il Sindaco il quale ha ritenuto di non attribuire, in questa fase, il punteggio di che trattasi.

Il Nucleo di valutazione propone la conferma delle fasce di posizione indicate nel "Sistema per la pesatura delle posizioni dirigenziali" approvato:

Fascia A		Fascia B		Fascia C	
Min	Max	Min	Max	Min	Max
201	250	141	200	80	140
A2	A1	B2	B1	C2	C1
201-225	226-250	141-170	171-200	80-110	111-140

Effettuata la pesatura delle posizioni dirigenziali succitate sulla base della scheda di rilevazione delle posizioni dirigenziali presentata e sulla base dell'esame della documentazione acquisita il Nucleo di Valutazione propone, alla luce dell'attuale situazione organizzativa, la ponderazione delle Posizioni Dirigenziali del Comune di Cernusco sul Naviglio di seguito riportata

SETTORE	PUNTEGGIO	FASCIA
SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO E PATRIMONIO	187	B1
SETTORE TECNICO E INNOVAZIONE	213	A2
SETTORE SERVIZI ALLA CITTA'	168	B2
SETTORE SERVIZI EDUCATIVI, COMMERCIO, EVENTI CULTURA E SPORT	168	B2
SETTORE SERVIZI SOCIALI E PIANO DI ZONA	139	C1

In funzione della riponderazione del peso della posizione dirigenziale sopra enunciata, dovrà essere determinato in maniera corrispondente l'importo relativo all'indennità di posizione anche in relazione alle altre posizioni dirigenziali.

Si allegano le schede di graduazione delle Posizioni Dirigenziali (all. 1).

Nucleo Indipendente di Valutazione

Giuseppe Mendicino

Elisabetta Pandolfo

COMUNE DI CERNUSCO SUL NAVIGLIO

Città metropolitana di Milano

Nucleo di Valutazione

Alla c.a. del Sindaco
Del Segretario Generale
Dei Dirigenti

Sede

Verbale n. 6 del 31 luglio 2023

Il giorno 31 luglio 2023, in separata sede, a conclusione delle attività avviate il 28 cm, si è riunito il Nucleo di valutazione sul seguente ordine del giorno:

- 1. determinazione della graduazione delle Elevate Qualificazioni di cui all'artt. 16-19 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022**

COMPONENTI	PRESENTE
Giuseppe Mendicino	X
Elisabetta Pandolfo	X

Partecipa alla seduta il Segretario Generale, dott.ssa Francesca Saragò.

Il Nucleo di valutazione

VISTO il C.C.N.L. del 16.11.2022 all'art. 17 comma 2 prevede che *"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."*

VISTO l'art. 5 del CCNL 16.11.2022 in merito ai criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni;

DATO ATTO che a seguito dell'istituzione dell'Area delle Elevate Qualificazioni, in sostituzione delle Posizioni Organizzative, la struttura organizzativa risulta quella definita con delibera di GC n. 149/2023;

Il Nucleo di Valutazione in applicazione del manuale di Graduazione delle posizioni organizzative approvato con delibera di GC n. 305/2020, verificata le pervenute "Scheda supporto S2 –Scheda di rilevazione" compilate dai Dirigenti (agli atti) ha determinato la graduazione del peso relativo delle Elevate Qualificazioni, come da allegato 1 del presente verbale.

I compensi di posizione da attribuire, da parte della Giunta Comunale, dovranno tenere conto del peso delle EQ in ogni caso in base al punteggio riportato nell'allegato 1.

L'indennità proposta dall'Amministrazione dovrà prevedere un'oscillazione compresa tra un importo minimo e massimo in base alle risorse disponibili dell'Ente, nel rispetto dell'art. 23, commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 75/2017 e in conformità a quanto previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro Funzioni Locali.

Nucleo Indipendente di Valutazione

Giuseppe Mendicino

Elisabetta Pandolfo

All. 1: graduazione PO