



# COMUNE DI COLOGNO AL SERIO

Provincia di Bergamo

---

## REGOLAMENTO SUI CRITERI DI CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO DESTINATARIE DI INCARICHI DI EQ

*(approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 172 del 07.12.2023)*

---

### **PARTE PRIMA - CRITERI DI CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

#### **Art. 1 Finalità**

1. La parte prima del presente regolamento è volta a disciplinare criteri e modalità per l'istituzione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di elevata qualificazione, di seguito anche "incarichi di EQ".
2. Dette posizioni di lavoro costituiscono uno strumento gestionale che concorre a realizzare un modello organizzativo flessibile di decentramento delle responsabilità per il conseguimento degli obiettivi dell'ente.
3. Sono istituite dall'Ente, nel rispetto della vigente disciplina, in relazione alle esigenze organizzative e al proprio modello gestionale.

#### **Art. 2 Destinatari**

1. Il presente regolamento è funzionalmente connesso al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

2. Gli incarichi di EQ possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, sulla base e per effetto di un provvedimento a termine conferito tenendo conto dei criteri definiti nel presente regolamento, fatto salvo previsto nel successivo art. 5.
3. La Giunta individua il numero delle posizioni istituite presso ciascuna Area nell'ambito degli atti di macro-organizzazione dell'Ente.

### **Art. 3 Tipologie di incarico**

1. Gli incarichi di elevata qualificazione sono rappresentati da posizioni di lavoro con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato; tali incarichi sono conferiti per un periodo predeterminato (a termine), sono rinnovabili, e hanno ad oggetto lo svolgimento di **funzioni direttive** di particolare complessità e caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza oppure di attività con **contenuti di alta professionalità (AP)**.
2. Gli incarichi di EQ si distinguono in relazione al contenuto delle prestazioni professionali e alle correlate responsabilità, in due tipologie:
  - posizioni di lavoro con responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - posizioni di lavoro aventi responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal *curriculum*.
3. In sede di istituzione o attivazione dell'incarico è declinato lo specifico profilo di ruolo, da cui risultano:
  - i contenuti professionali specifici e le attività peculiari dell'incarico;
  - le aree di risultato da conseguire;
  - gli eventuali requisiti professionali e culturali specifici;
  - il peso dell'incarico e la relativa valorizzazione economica.
4. L'incarico comporta funzioni integrative e supplementari a quelle proprie dell'Area/livello di inquadramento.

### **Art. 4 Graduazione degli incarichi**

1. I criteri per la graduazione degli incarichi sono disciplinati nella parte seconda del presente regolamento relativo alla metodologia di graduazione degli incarichi di EQ.

### **Art. 5 Incarico di elevata qualificazione a dipendenti classificati nell'Area degli Istruttori**

1. Qualora non siano in servizio dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'EQ oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale Area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico *ad interim* di EQ per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, per garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di EQ anche a personale appartenente all'Area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie **capacità** ed **esperienze** professionali.
2. I valori della retribuzione di posizione verranno in questo caso proporzionati rispetto a quelli della graduazione per l'Area dei Funzionari e dell'EQ, applicando i valori minimi e massimi previsti dal CCNL per dette posizioni di responsabilità conferite al personale dell'Area degli Istruttori.

### **Art. 6 Procedure di conferimento e requisiti degli incarichi di EQ**

1. Ai sensi dell'art. 19, comma 1 del CCNL 16.11.2022, negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali come individuati dal vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi sono titolari di incarico di elevata qualificazione, per i quali incarichi il Sindaco acquisisce tutte le

informazioni necessarie (*compresa la visione di curricula/fascicoli personali*) ai fini di una compiuta valutazione dei soggetti da incaricare.

2. Per le posizioni di lavoro di cui all'art. 16, comma 2, lett. b) del CCNL 2022 – cc.dd. **alte professionalità** -, il Sindaco, acquisendo direttamente presso l'ufficio personale i curriculum e l'esperienza professionale dei dipendenti dell'ente inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'EQ, procede ad individuare il soggetto cui conferire l'incarico di elevata qualificazione con contenuti di alta professionalità tenendo conto dei seguenti fattori:
  - natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare;
  - requisiti culturali posseduti;
  - attitudini e le capacità professionali;
  - esperienze acquisite.

#### **Art. 7 Conferimento degli incarichi**

1. L'attribuzione dell'incarico di EQ è subordinata alla dichiarazione da parte del dipendente di insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità rispetto al ruolo di responsabilità da rivestire.

#### **Art. 8 Durata degli incarichi**

1. Gli incarichi seguono, ai sensi 19, comma 1 del CCNL 16.11.2022, le norme di cui all'art. 109 del d.lgs. 267/2000 e quindi dei responsabili delle strutture apicali.

#### **Art. 9 Valutazione dei risultati e delle attività**

1. Secondo le modalità previste dalla vigente disciplina contrattuale e regolamentare, l'attività professionale svolta e i risultati raggiunti dal titolare di incarico di EQ sono soggetti a:
  - specifica valutazione annuale rispetto agli obiettivi affidati;
  - valutazione al termine dell'incarico;
  - eventuale valutazione prima della scadenza per l'accertamento di gravi inadempimenti rispetto agli obblighi e responsabilità connessi all'incarico o a quelli d'ufficio.
2. La valutazione positiva annuale consente l'attribuzione della retribuzione di risultato, secondo i regolamenti e i manuali vigenti tempo per tempo.
3. L'esito positivo della valutazione al termine dell'incarico è condizione per l'eventuale rinnovo. La valutazione si intende positiva se pari o superiore al 60% del punteggio massimo assegnabile nella scheda di valutazione, mentre al di sotto di tale limite è da considerarsi negativa.
4. L'esito delle valutazioni è riportato nel fascicolo personale del dipendente e di esso si tiene conto nell'affidamento di altri incarichi.

#### **Art. 10 Revoca dell'incarico di EQ**

1. I criteri di revoca dei responsabili delle strutture apicali (responsabili di Area) sono disciplinati nell'ambito del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi. Di conseguenza i criteri contenuti nel presente articolo si applicano alle posizioni di lavoro di cui all'art. 16, comma 2, lett. b) – **alte professionalità** - del CCNL 2022.
2. L'incarico può essere revocato prima della sua naturale scadenza per:
  - valutazione annuale gravemente negativa. A tal fine il regolamento della valutazione deve indicare cosa si intenda con "negativa" rispetto al punteggio assegnato;
  - grave o reiterato inadempimento rispetto agli obblighi e responsabilità derivanti dalle funzioni attribuite al titolare dell'incarico di EQ;

- inosservanza delle direttive contenute nell'atto di affidamento dell'incarico;
  - grave o reiterata violazione delle metodologie previste, tale da dimostrare inequivocabilmente lo svolgimento di attività inadeguate al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
  - intervenuti mutamenti organizzativi.
3. La revoca dell'incarico di EQ comporta la perdita della retribuzione di posizione da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nell'Area di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo mantenendo il trattamento economico già acquisito della sola Area di appartenenza.

#### **Art. 11 Incarichi di EQ *ad interim***

1. Al lavoratore già titolare di incarico di EQ, cui sia conferito un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di **risultato**, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto dell'incarico *ad interim*.
2. Il Nucleo di valutazione, nel caso ricorra l'ipotesi prevista al comma 1, procederà alla definizione della predetta percentuale, tenendo conto: 1) della complessità delle attività da svolgere; 2) del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito e 3) degli esiti della valutazione della performance individuale.
3. All'atto del conferimento dell'incarico in parola, il Sindaco terrà conto del valore della percentuale di che trattasi definita dal NdV.
4. Resta ferma la facoltà, per il Sindaco, di conferire l'incarico *ad interim* relativo ad un'Area/UO temporaneamente non presidiata da un titolare di EQ al Segretario comunale, ai sensi dell'art. 97, co. 4, lett. d) del D.lgs. n. 267/2000 (Tuel).
5. La durata dell'incarico *ad interim* non può superare dodici mesi dalla data del conferimento, eventualmente prorogabili per una sola volta, con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento dell'incarico.

#### **Art. 12 Trattamento economico**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina è composto dalla retribuzione di **posizione** e dalla retribuzione di **risultato**. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatti salvi i compensi e le indennità di seguito elencate, nonché gli eventuali ulteriori trattamenti accessori previsti da successive disposizioni normative e contrattuali.
2. In linea generale si stabilisce che, rispetto alle risorse complessivamente destinate all'erogazione della retribuzione di **posizione** e di **risultato** di tutti gli incarichi previsti nell'organigramma/funzionigramma dell'Ente, alla prima voce retributiva viene destinata una quota pari al **81%** del complesso delle risorse in argomento, mentre alla seconda una quota pari al **19%**; la percentuale della retribuzione di **risultato** (*e correlativamente quella di posizione*) è suscettibile di variazione in sede di definizione degli indirizzi per la contrattazione decentrata in relazione all'eventuale adeguamento del limite al trattamento accessorio del personale in applicazione dell'art. 33, co. 2, ultimo periodo del DL n. 34/2019, convertito in L. n. 58/2019, nonché in ragione dell'applicazione di altre eventuali poste economiche previste dal CCNL destinate ai titolari di EQ. Detta percentuale (risultato) non può mai scendere tuttavia al di sotto del 15% del totale del trattamento accessorio previsto per gli incarichi in parola (art. 17, co. 4 CCNL 2022).
3. I compensi aggiuntivi, previsti dal vigente CCNL, riconoscibili ai titolari di EQ sono:
  - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del presente CCNL;
  - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70-ter;
  - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;

- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
- h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016 (art. 45 D.Lgs. n. 36/2023) ;
  - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n. 114 del 2014;
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
  - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
  - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.
  - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

#### **Art. 13 Retribuzione di posizione**

1. Nell'individuazione dei criteri per la graduazione delle elevate qualificazioni, il Sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia e professionalità.
2. Il Comune, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle elevate qualificazioni, ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.
3. Il Sistema assicura, in ogni caso, l'attribuzione del valore minimo della retribuzione di posizione previsto dal CCNL nel tempo vigente.

#### **Art. 14 Rinuncia all'incarico**

1. Il titolare di incarico di EQ può proporre una rinuncia, solo qualora non sia l'unico apicale nell'area di appartenenza, all'incarico conferitogli mediante comunicazione scritta da inoltrare, di norma, con un preavviso di almeno 60 giorni.
2. È, in ogni caso, facoltà dell'Ente accogliere o meno la richiesta ovvero differire il termine dell'incarico, onde contemperare le esigenze del dipendente con quelle organizzative.

## **PARTE SECONDA - METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

### **Art. 15 Premessa**

1. L'articolo 17, secondo comma, del CCNL 2019-2021 prevede che la graduazione delle posizioni di E.Q. avvenga sulla base di criteri che tengano conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione istituita, e dell'eventuale esercizio di funzioni delegate dalla dirigenza (negli enti con dirigenza).
2. Da ciò l'esigenza di ridefinire una metodologia in grado di esprimere la coerenza tra la rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e la relativa retribuzione, anche alla luce delle innovazioni apportate dal CCNL 2019-2021. Tale operazione deve tenere conto della particolare complessità e autonomia connesse alla direzione dell'Unità organizzativa e dei contenuti di alta professionalità conseguenti a processi di formazione o rilevanti esperienze professionali.
3. Il presente documento descrive il metodo per la graduazione degli incarichi di EQ del Comune di Cologno al Serio, in modo sistematico e formalizzato. Il processo di definizione delle elevate qualificazioni si può schematicamente suddividere in 3 fasi:
  - *Individuazione all'interno dell'assetto organizzativo del Comune di Cologno al Serio, ed in particolare dell'organigramma/funzionigramma, delle posizioni di lavoro destinatarie di incarichi di EQ, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, e istituzione di eventuali nuove posizioni.*
  - *Definizione dei criteri per la graduazione di dette posizioni, in relazione ai fattori di seguito analizzati, determinando, quindi, la maggior rilevanza di una posizione rispetto ad un'altra;*
  - *Definizione dei criteri generali, specifici e di dettaglio, e degli indicatori per l'attribuzione della relativa retribuzione di posizione.*
2. I successivi articoli illustrano l'impianto adottato ed implementato dall'ente, fondato su criteri oggettivi che consentono di mettere a confronto e graduare le posizioni di lavoro e il loro ruolo all'interno dell'organizzazione.
3. Il sistema di graduazione proposto non costituisce un sistema di valutazione delle persone, ma delle posizioni e dei ruoli all'interno dell'organizzazione aziendale. Rappresenta, quindi, un dispositivo organizzativo aziendale, e in nessun modo uno strumento di valutazione delle performance personali o del raggiungimento degli obiettivi. Si tratta, in sostanza, di stabilire una graduatoria della complessità delle posizioni a prescindere dal potenziale e dalle performance delle persone che riceveranno l'incarico di EQ.
4. La graduazione delle elevate qualificazioni va inteso come uno strumento relativamente dinamico (con possibile aggiornamento annuale), passibile di revisioni al verificarsi di modifiche rilevanti nell'organizzazione dell'ente.

### **Art. 16 I soggetti coinvolti nel processo di graduazione delle posizioni di lavoro di EQ**

1. Nel definire una metodologia per la graduazione delle elevate qualificazioni occorre accettare un certo grado di soggettività del risultato finale, qualunque metodologia venga elaborata. Per questa ragione, è necessario prestare particolare attenzione, oltre agli aspetti più propriamente di metodo, al processo decisionale della graduazione.
2. La funzione della metodologia di graduazione è quella di limitare il grado di soggettività delle decisioni, aiutando i decisori ad assumere le proprie scelte secondo percorsi predefiniti e trasparenti.
3. All'interno del processo di graduazione occorre distinguere diversi ruoli:
  - la Giunta comunale, che rappresenta l'organo deputato all'approvazione della metodologia e della successiva pesatura delle EQ, tenuto conto della proposta formulata dal NdV;
  - il "tecnico della graduazione" è il Nucleo di valutazione, che è chiamato altresì a proporre soluzioni metodologiche;
  - le elevate qualificazioni, parte attiva nella definizione della metodologia, con funzioni di proposta;
  - le rappresentanze sindacali, nei modi e nelle forme previsti dal CCNL del comparto Funzioni locali vigente.

### **Art. 17 Il quadro di riferimento per la graduazione delle posizioni di EQ**

Le fonti di riferimento normativo/contrattuale della presente proposta sono:

- le norme sulla graduazione delle elevate qualificazioni previste dal CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto in data 16.11.2022;
- il modello organizzativo approvato, nonché quanto definito nel Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi.

### **Art. 18 Il metodo per la graduazione delle elevate qualificazioni**

1. Si intende operare secondo una metodologia mista di tipo sia qualitativo che quantitativo, come di seguito esplicitata. In primo luogo, è necessario effettuare una distinzione delle elevate qualificazioni, a seconda che esse si riferiscano a:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formativi 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.

2. Successivamente, nell'ambito di ciascun raggruppamento, è necessario graduare le posizioni attraverso una metodologia quali-quantitativa che ne colga le specificità e che preveda:

- l'esplicitazione dei criteri di graduazione;
- l'attribuzione dei pesi a ciascun criterio di graduazione;
- l'assegnazione del punteggio per ciascun criterio e per ciascuna posizione.

### **Art. 19 I criteri di graduazione**

I criteri di graduazione generali e gli elementi specifici, sono quelli riportati nella seguente tabella.

	<b>CRITERI GENERALI DI GRADUAZIONE</b>	<b>ELEMENTI SPECIFICI DI GRADUAZIONE</b>
A	Consistenza delle risorse umane e finanziarie assegnate	- Consistenza delle risorse umane (dipendenti) – A1 - Consistenza delle risorse economiche assegnate (PEG) – A2
B	Complessità gestionale “ <i>esterna</i> ” dell’unità organizzativa assegnata – B1	- Complessità del quadro normativo e istituzionale – B1.1
		- Complessità del quadro delle relazioni (trasversalità) – B1.2
		- Complessità dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale ( <i>ad es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell’istruttoria, ecc...</i> ); sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l’ambito delle funzioni specialistiche richieste; l’esigenza di coordinamento dei processi/attività – B1.3
	Complessità gestionale “ <i>interna</i> ” dell’unità organizzativa assegnata – B2	- Omogeneità/esperienza delle risorse umane (dipendenti e collaboratori) – B2.1 - Articolazione/frammentazione della struttura organizzativa – B2.2
C	Responsabilità connesse alla posizione	- Responsabilità tecnica, amministrativa, contabile – C1
D	Strategicità	- Strategicità della posizione – D1

#### **Art. 20 Indicazioni operative sui criteri generali di graduazione**

1. La *consistenza delle risorse umane e finanziarie assegnate* (criterio A) fa riferimento:
  - A1 risorse umane: personale assegnato, espresso in termini di unità di personale;
  - A2 risorse economiche: consistenza del budget, inteso come complesso di risorse assegnate ad un dato centro di responsabilità per il raggiungimento dei propri obiettivi.
2. La *complessità gestionale dell’unità organizzativa assegnata* è determinata da:
  - B1 complessità esterna, ossia la molteplicità e l’articolazione delle correlazioni esterne;
  - B2 complessità interna, ossia la molteplicità e l’articolazione delle relazioni interne.
4. Per l’analisi della complessità esterna, il parametro di valutazione permette di considerare la complessità e dinamicità:
  - del quadro normativo e istituzionale – B1.1;
  - del quadro delle relazioni (trasversalità) – B1.2;
  - dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale – B1.3.



5. Per l'analisi della complessità interna, tale parametro di valutazione rappresenta il naturale completamento degli aspetti quantitativi espressi dal primo parametro di complessità organizzativa, in quanto introduce elementi di valutazione meno direttamente legati alla "Consistenza delle dotazioni" e più attenti a risvolti qualitativi connessi alla complessità gestionale di tali risorse, gli elementi specifici di graduazione sono composti da:
  - Omogeneità/esperienza delle risorse umane (dipendenti e collaboratori) – B2.1;
  - Articolazione/frammentazione della struttura organizzativa – B2.2.
6. La *responsabilità connessa alla posizione* riferimento alle responsabilità tecnica, amministrativa e contabile connesse alle diverse posizioni di lavoro - C1.
7. La *strategicità della posizione* fa riferimento al rilievo della stessa per il raggiungimento della mission aziendale e/o per il funzionamento dell'organizzazione – D1.

#### **Art. 21 Pesi e punteggi**

1. Ciascun fattore generale di graduazione va opportunamente pesato al fine di considerarne l'importanza relativa nella formulazione del giudizio finale sulla posizione.
2. In una scala graduata da 0 a 100, a ciascun fattore è stato attribuito un **peso**. In particolare, i pesi sono i seguenti:

<b>CRITERI GENERALI DI GRADUAZIONE</b>	<b>PESI %</b>
Consistenza delle risorse umane ed economiche assegnate	6
Complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	50
Responsabilità connesse alla posizione	20
Strategicità	24
Totale	100

Di seguito viene riportata la scheda di graduazione che verrà utilizzata per ogni posizione.

DENOMINAZIONE POSIZIONE DI LAVORO DI EQ .....			
CRITERI GENERALI DI GRADUAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI GRADUAZIONE	PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
A. Consistenza delle risorse umane e finanziarie assegnate	A1. Consistenza delle risorse umane (dipendenti)	Da 1 a 2	
	A2. Consistenza delle risorse economiche assegnate (PEG)	Da 1 a 4	
<b>TOTALE FATTORE</b>		<b>Punti max 6</b>	
B1. Complessità gestionale "esterna" dell'unità organizzativa assegnata	B1.1 Complessità del quadro normativo e istituzionale – Media 2 parametri ( <i>pluralità fonti; complessità dinamicità norme</i> )	Da 1 a 12	
	B1.2 Complessità del quadro delle relazioni (trasversalità) – (in base a 3 livelli di relazioni)	Da 1 a 15	
	B1.3 Complessità dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate – Media di 3 parametri ( <i>numero/complessità dei processi; livello di specializzazione; esigenza di coordinamento dei processi</i> )	Da 1 a 13	
<b>TOTALE FATTORE</b>		<b>Punti max 40</b>	
B2. Complessità gestionale "interna" dell'unità organizzativa assegnata	B2.1 Omogeneità/esperienza delle risorse umane (dipendenti e collaboratori)	Da 1 a 5	
	B2.2 Articolazione/frammentazione della struttura organizzativa	Da 1 a 5	
<b>TOTALE FATTORE</b>		<b>Punti max 10</b>	
C. Responsabilità connesse alla posizione	C1. Responsabilità tecnica, amministrativa, contabile (media dei tre fattori)	Da 1 a 20	
<b>TOTALE FATTORE</b>		<b>Punti max 20</b>	
D. Strategicità	D1. Strategicità della posizione (in base a tre fasce: Bassa 1-8; Media 9-16; Alta 17-24)	Da 1 a 24	
<b>TOTALE FATTORE</b>		<b>Punti max 24</b>	
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>			

Per una completa comprensione dei criteri di valutazione adottati è ora necessario analizzare, per ciascun elemento specifico di valutazione i criteri in base ai quali sono assegnati i **punteggi**.

#### **A. Consistenza delle risorse umane e finanziarie assegnate**

A1. Consistenza delle risorse umane (punteggio da 1 a 2)

Il punteggio verrà attribuito in modo proporzionale al numero di unità di risorse umane assegnate ad una data posizione sul totale del personale dell'ente, secondo le seguenti fasce di punteggio in base ai dipendenti assegnati ad ogni settore:

FASCE NUMERO DIPENDENTI: Il punteggio è attribuito in base al numero dei dipendenti assegnati a ciascuna area, sulla base delle fasce come di seguito individuate	
Numero dipendenti per Area/ Settore	Punti
DA 0 a 5 dipendenti	1
Da 6 a 8 dipendenti	1,5
>9 dipendenti	2

#### A2. Consistenza delle risorse economiche assegnate (punteggio da 1 a 4)

Il punteggio è attribuito in modo proporzionale alla consistenza delle risorse economiche assegnate ad una data posizione sul totale delle risorse economiche dell'ente. In particolare, è in tale fattore che vengono considerati gli incarichi professionali, le esternalizzazioni dei servizi, ecc...

#### B. Complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata

Per tutti i parametri, all'interno delle posizioni di struttura e non, la graduazione avverrà secondo criteri qualitativi, utilizzando una matrice di posizionamento (griglia qualitativa a due variabili articolata in "basso", "medio", "alto"). Ogni posizione potrà perciò essere collocata in uno dei quadranti derivanti dall'utilizzo di tale griglia.

##### B1. Complessità gestionale "esterna" dell'unità organizzativa assegnata

Gli elementi delle griglie saranno i seguenti:

B1.1. Complessità del quadro normativo e istituzionale (punteggio da 1 a 12), si procede alla media aritmetica dei punteggi dei seguenti due parametri:

- pluralità delle fonti normative;
- complessità e dinamicità delle norme.

B1.2. Complessità del quadro delle relazioni "trasversalità" (punteggio da 1 a 15)

Per questo fattore sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, alla significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders").

Il punteggio viene attribuito secondo le seguenti fasce:

Livello di complessità delle relazioni	Descrizione	Punti
Livello 1	I processi e le attività dalla posizione implicano relazioni ordinarie e consolidate con altre strutture organizzative interne	Da 1 a 5
Livello 2	I processi e le attività gestite implicano relazioni ordinarie con posizioni apicali di strutture organizzative interne e con soggetti esterni	Da 6 a 10
Livello 3	I processi e le attività gestite implicano relazioni frequenti ed intense di alto livello anche professionale, con soggetti interni ed esterni	Da 11 a 15

B1.3. Complessità dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc...) (punteggio da 1 a 13), sono valutati (media aritmetica dei punteggi dei tre parametri):

- il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività;

- il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste;
- l'esigenza di coordinamento dei processi/attività.

## B2. Complessità gestionale "interna" dell'unità organizzativa assegnata (punteggio da 1 a 10)

Gli elementi specifici sono:

B2.1 Omogeneità/esperienza delle risorse umane (dipendenti e collaboratori), assumono rilievo i seguenti fattori: la tipologia/gamma e quantità delle professionalità assegnate, con riferimento alla complessità gestionale dei diversi profili professionali e compiti da distribuire e coordinare (da 1 a 5 punti);

B2.2 Articolazione/frammentazione della struttura organizzativa, assumono rilievo i seguenti fattori: la tipologia, il numero, la specificità, la peculiarità e la disomogeneità dei singoli servizi che fanno capo alla medesima Unità organizzativa per effetto dei quali è richiesta maggiore complessità gestionale/organizzativa (da 1 a 5 punti).

Per ogni elemento specifico di graduazione sarà effettuata la media dei valori attribuiti ai singoli elementi di valutazione, in conseguenza sarà possibile rilevare il posizionamento nella griglia.

## C. Responsabilità connesse alla posizione

C1. Responsabilità tecnica (punteggio da 1 a 20)

C2. Responsabilità amministrativa (punteggio da 1 a 20)

C3. Responsabilità contabile (punteggio da 1 a 20)

Il punteggio generale verrà definito effettuando la media aritmetica semplice dei punteggi dei tre parametri. E' possibile stabilire elementi di valutazione specifici e di dettaglio per ogni fattore e attribuire separatamente i punteggi, che una volta sommati, produrranno il risultato parziale attribuito a questo criterio.

## D. Strategicità

Assume rilevanza la strategicità della posizione ai fini del raggiungimento della mission aziendale e/o per il funzionamento dell'organizzazione (punteggio da 1 a 24).

Il punteggio verrà attribuito secondo le seguenti fasce:

STRATEGICITÀ		
BASSA	MEDIA	ALTA
1-8	9-16	17 - 24

All'interno di tali fasce la valutazione sarà di tipo qualitativo.

## Sintesi dei risultati

Una volta effettuata la graduazione di tutti i fattori, per tutte le elevate qualificazioni, si procede alla somma dei punteggi parziali.

La valorizzazione delle posizioni avviene in misura proporzionale con riferimento al punteggio massimo di 100 punti, al quale corrisponde una indennità di € 18.000,00 "teorica", fermo restando il valore minimo di € 5.000,00 di cui all'art. 17, co. 2 del CCNL del 16.11.2022.

In caso di attribuzione di Responsabilità di EQ a dipendenti classificati nell'Area degli Istruttori, i valori della retribuzione di posizione verranno proporzionati rispetto a quelli della graduazione per il personale appartenente all'Area dei Funzionari e della EQ, applicando i valori minimi e massimi previsti dal CCNL per i dipendenti assegnatari in incarichi di EQ inquadrati nell'Area degli Istruttori.

## Art. 22 Collegamento tra graduazione e somme a disposizione

1. Il sistema di graduazione delle posizioni di lavoro va esercitato senza conoscere le somme a disposizione dell'amministrazione per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato, in modo particolare nel rispetto

dell'art. 23, comma 2 del d.lgs. 75/2017. Il Nucleo di valutazione, infatti, nella graduazione non deve essere condizionato da tale importo.

2. Qualora il risultato del sistema di graduazione degli incarichi di EQ e relativa attribuzione della retribuzione di posizione fosse superiore alle somme a disposizione per tale compenso accessorio, si procederà alla riduzione proporzionale delle somme individuate ai fini del rispetto del limite di legge posto al trattamento economico accessorio complessivo.

### **Art. 23 Utilizzo condiviso di personale a tempo parziale tra più Enti**

1. Nel caso in cui l'Ente **conceda** proprio personale, titolare di incarico di EQ, in utilizzo a tempo parziale ad altro Ente (c.d. scavalco condiviso), si applica quanto previsto dall'art. 23, co. 5, del CCNL del 16.11.2022, a norma 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, tenendo comunque conto, nella rideterminazione dei relativi valori, della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa.
2. A tal fine, il Nucleo di valutazione procederà alla rideterminazione del valore della retribuzione di posizione (con conseguenti riflessi su quella di risultato) nel seguente modo: la retribuzione di posizione in godimento viene, in primo luogo, riproporzionata in base alla effettiva riduzione della prestazione lavorativa (es. indennità posizione - 30%/40%/50% ...), in secondo luogo, sulla base dei seguenti criteri di graduazione, integrativi di quelli già disciplinati nel presente regolamento, il valore come sopra riproporzionato potrà essere incrementato nella misura massima del 20%, in base a:
  - intensità della doppia prestazione, sia quantitativa che qualitativa (relazioni con più organi di governo e interlocutori esterni) - max 5% in più;
  - necessità di coordinare personale di più enti - max 5% in più;
  - quantificazione complessiva dei compiti di spesa e di realizzazione delle entrate - max 5% in più;
  - maggiore (doppio) grado di esposizione a fattori di responsabilità amministrativa, gestionale ed erariale - max 5% in più.
3. Conclusa l'attività di rideterminazione del valore della retribuzione di posizione secondo le modalità sopra esposte, il NdV sottoporrà la relativa proposta all'attenzione della Giunta comunale ai fini della sua formale approvazione.
4. Nell'ipotesi in cui, al contrario, l'Ente **si avvalga** - sempre in forza della richiamata disposizione di cui all'art. 23 del CCNL 2022 - della prestazione lavorativa, a tempo parziale e per un periodo predeterminato, di personale di altro ente/amministrazione già titolare di incarico di EQ presso l'amministrazione di provenienza, l'ente o il servizio in convenzione corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri negli stessi stabiliti, tenendo conto, nella determinazione dei relativi valori, della riduzione della prestazione lavorativa.
5. A tal fine, il Nucleo di valutazione procederà alla determinazione del valore della retribuzione di posizione (con conseguenti riflessi su quella di risultato) nel seguente modo: il valore della retribuzione della posizione lavorativa afferente l'Unità organizzativa oggetto di incarico di EQ viene, in primo luogo, riproporzionata in base alla percentuale di ore lavorative effettivamente prestate come indicate in convenzione (es. 18 h settimanali = indennità ridotta del 50% ecc...), in secondo luogo, sulla base dei successivi criteri di graduazione, integrativi di quelli già disciplinati nel presente regolamento, il valore come sopra riproporzionato potrà essere incrementato nella misura massima del 20%, in base a:
  - intensità della doppia prestazione, sia quantitativa che qualitativa (relazioni con più organi di governo e interlocutori esterni) - max 5% in più;
  - necessità di coordinare personale di più enti - max 5% in più;
  - quantificazione complessiva dei compiti di spesa e di realizzazione delle entrate - max 5% in più;
  - maggiore (doppio) grado di esposizione a fattori di responsabilità amministrativa, gestionale ed erariale - max 5% in più.

6. Una volta definito il valore della retribuzione di posizione nei termini di cui al comma precedente, il NdV, per conto dell'ente utilizzatore, in base al comma 5 del ridetto art. 23 del CCNL 2022, al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, può corrispondere una maggiorazione della retribuzione di posizione come sopra attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa, anche in eccedenza al limite complessivo di cui all'art. 17, co. 2 del CCNL 2022 (€ 18.000 annui); per finalità di cooperazione istituzionale, ai relativi oneri può concorrere anche l'ente di provenienza, secondo quanto stabilito nella convenzione.
7. Si riporta una esemplificazione del caso disciplinato nei commi 4 e segg.ti:
  - ❖ retribuzione posizione EQ – Area 1 = euro 12.000,00;
  - ❖ prestazione lavorativa incaricato di EQ concesso da altro ente a 18 h settimanali (50%) 12.000,00-50% = euro 6.000,00;
  - ❖ incremento in base a criteri (intensità, necessità, quantificazione ...) + 15% = 6.000,00 + 15% = euro 6.900,00;
  - ❖ maggiorazione retribuzione di posizione per compensare gravosità della prestazione in diverse sedi di lavoro = 6.900,00 + 30% → totale retribuzione posizione **euro 8.970,00.**
8. Terminata l'operazione di quantificazione del valore della retribuzione di posizione secondo le modalità sopra esposte, il NdV sottoporrà la relativa proposta all'attenzione della Giunta comunale ai fini della sua formale approvazione.

#### Art. 24 Norme transitorie e finali

1. Il presente Regolamento entra in vigore a decorrere dalla data di esecutività della deliberazione con la quale viene approvato, salvo diversa indicazione da parte dell'organo esecutivo in sede di approvazione.
2. Per quanto non diversamente disciplinato trovano applicazione le disposizioni normative e contrattuali vigenti nel tempo.

\*\*\*\*\*

Approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 172 del 07.12.2023, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 – comma 4 – del decreto legislativo 18.08.2000, n. 267, pubblicata all'Albo *on line* il 15.12.2023 sino al 30.12.2023.

LA SINDACA  
(f.to dott.ssa Chiara Drago)



IL SEGRETARIO COMUNALE  
(f.to dott. Stefano Valli)