COMUNE DI GALGAGNANO
Provincia di Lodi

REGOLAMENTO INDIVIDUAZIONE, PESATURA E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

INDICE

1. Identificazione degli Incarichi di Elevata Qualificazione 3
2. Criteri di graduazione degli Incarichi di Elevata Qualificazione 4
3. La metodologia per la graduazione degli Incarichi di Elevata Qualificazione 5
4. Il processo di analisi e graduazione degli Incarichi di Elevata Qualificazione 8
5. Funzioni e competenze degli Incarichi di Elevata Qualificazione 10
6. Requisiti richiesti per l'attribuzione dell'incarico di Elevata Qualificazione 10
7. Criteri per il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione 11
8. Revoca dell'incarico 11
9. Incarichi ad interim 11
10. Rinvio 12

1. Identificazione degli Incarichi di Elevata Qualificazione

Il CCNL del 16.11.2022, prevede che gli enti istituiscano posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative.

La Giunta comunale, con propria deliberazione, istituisce le posizioni di cui sopra, da individuarsi nell'ambito dell'assetto organizzativo, in relazione alla complessità delle attività cui sono preposti i singoli funzionari.

Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di Elevata Qualificazione (EQ).

Ciascun ente stabilisce la graduazione di ciascuna posizione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico.

Risulta quindi necessario un intervento di ridefinizione della metodologia relativa alla pesatura e graduazione delle posizioni di EQ istituite dall'ente, precisando che sono presenti solo posizioni di cui alla lettera a) del secondo comma dell'art. 16 del CCNL (posizioni di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa).

La pesatura e graduazione delle posizioni organizzative viene effettuata attraverso l'apprezzamento comparativo di specifici fattori di valutazione, descritti nei paragrafi successivi.

2. Criteri di graduazione degli Incarichi di Elevata Qualificazione

Alla luce di queste considerazioni si assumono i seguenti fondamentali criteri ai quali collegare la graduazione delle responsabilità connesse agli Incarichi di Elevata Qualificazione e quindi alla indennità di posizione prevista contrattualmente:

- 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 della struttura di appartenenza

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 amministrate
- ✓ 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.

3. La metodologia per la graduazione degli Incarichi di Elevata Qualificazione

La valutazione degli Incarichi di Elevata Qualificazione viene effettuata mediante un metodo di valutazione strutturato. Il metodo di valutazione contribuisce a fare in modo che le decisioni collegate alla valutazione e basate sugli elementi oggettivi delle posizioni avvengano attraverso un percorso chiaro, trasparente ed esplicitato a priori.

Il metodo di valutazione delle posizioni adottato è del tipo **analitico "per punteggio"**. 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 individuate. 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 costituzione), ma potrebbero assumere, per ogni singolo fattore un valore relativamente diverso (basso, medio, alto) all'interno dello specifico universo delle posizioni valutate.

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

I criteri per la valutazione sono i 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* degli Incarichi di Elevata Qualificazione è ritenuto un fattore di individuazione delle stesse e non rappresenta quindi un elemento di differenziazione.

Criterio: livello di autonomia e responsabilità corrispondente alla posizione

1. Collaboratori da gestire (quantità e tipologia di profili)		
Grado a	Grado b	Grado c
Complessità bassa	Complessità media	Complessità elevata

2. Gestione risorse finanziarie		
Grado a	Grado b	Grado c
Basso Grado di influenza sui risultati economico-finanziari dell'ente	Medio Grado di influenza sui risultati economico-finanziari dell'ente	Elevato Grado di influenza sui risultati economico-finanziari dell'ente

Criterio: complessità relativa al presidio della posizione

3. Omogeneità delle funzioni		
Grado a	Grado b	Grado c
Basso Attività prevalentemente omogenee	Medio Attività relativamente eterogenee	Elevato Attività altamente diversificate

4. Caratteristiche dei processi operativi		
Grado a	Grado b	Grado c
Basso	Medio	Elevato

La posizione richiede in prevalenza il presidio di attività stabili, routinarie e/o altamente proceduralizzate e che richiedono soluzioni operative di base	La posizione richiede in prevalenza il presidio di attività mediamente prefigurabili, che presentano talvolta problemi non prevedibili e richiedono soluzioni operative originali	La posizione richiede in prevalenza il presidio di attività che presentano di frequente problemi non prevedibili e richiedono soluzioni operative dedicate e adeguate alle caratteristiche del contesto

5. Fabbisogno di innovazione nelle funzioni		
Grado a	Grado b	Grado c
Basso Prevalenza di funzioni che presentano caratteri di stabilità o richiedono revisione ordinaria in termini di contenuto	Medio Presenza significativa di funzioni che richiedono adattamento e attenzione costante all'adeguamento dei servizi e delle attività	Elevato Quadro delle funzioni in continua evoluzione e necessità di innovazione continua nei contenuti.

6. Quadro di relazioni*		
Grado a	Grado b	Grado c
Basso Il quadro delle relazioni (interne ed esterne) da gestire presenta aspetti di normale complessità	Medio Il quadro delle relazioni (interne ed esterne) da gestire presenta aspetti di particolare complessità	Elevato La posizione richiede di gestire una rete di relazioni qualificate all'interno e/o all'esterno

* incluso rapporto con società controllate e partecipate

Criterio: caratteristiche relative alla professionalità necessaria per il presidio della posizione

7. Competenze professionali		
Grado a	Grado b	Grado c
Basso Le competenze fondamentali per la posizione sono relative ad un ambito disciplinare specifico	Medio Le competenze fondamentali per la posizione sono relative a più ambiti disciplinari	Elevato La posizione richiede un'approfondita competenza in più ambiti disciplinari fortemente valorizzata dal mercato

Criterio: strategicità

8. Strategicità		
Grado a	Grado b	Grado c
Basso La posizione ha un impatto relativamente contenuto sui risultati quali-quantitativi dell'ente	Medio La posizione ha un impatto significativo sui risultati quali-quantitativi dell'ente	Elevato La posizione ha un impatto molto rilevante sui risultati quali-quantitativi dell'ente

4. Il processo di analisi e graduazione degli Incarichi di Elevata Qualificazione

a) Descrizione delle posizioni

La fase iniziale è finalizzata a conoscere a fondo il contenuto della posizione, attraverso la raccolta dei dati e delle informazioni necessarie. Il **Nucleo di Valutazione** provvede a raccogliere i dati necessari.

b) Graduazione degli Incarichi di Elevata Qualificazione

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**
1	2	3

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.
Il punteggio totale viene determinato automaticamente come somma del punteggio ottenuto nei singoli fattori di valutazione. I limiti di punteggio attribuibile (minimo e massimo) sono i seguenti:

Range di graduazione	
Min	Max
8	24

c) Collocazione in fasce per il riconoscimento dell'indennità di posizione

In applicazione di quanto stabilito dal CCNL del 16.11.2022, la soglia economica del valore della retribuzione di posizione derivante dalla pesatura di ciascuna delle posizioni stesse, è fissata in € 18.000,00. Il valore minimo è invece fissato in € 5.000,00.
Al fine di graduare le posizioni di Elevata Qualificazione e di collocarle in fasce omogenee per responsabilità e relativo riconoscimento dell'indennità di risultato si procede quindi alla definizione di distinte aggregazioni corrispondenti alle diverse fasce di posizioni:

Fascia A		Fascia B		Fascia C	
Min	**Max**	**Min**	**Max**	**Min**	**Max**
24	**24**	**22**	**23**	**20**	**21**

Fascia D		Fascia E		Fascia F	
Min	**Max**	**Min**	**Max**	**Min**	**Max**
18	**19**	**16**	**17**	**14**	**15**

Fascia G		Fascia H		Fascia I	
Min	**Max**	**Min**	**Max**	**Min**	**Max**
12	**13**	**10**	**11**	**8**	**9**

La definizione della graduazione e la collocazione nella relativa fascia di appartenenza viene validata dal Nucleo di Valutazione su proposta dell'ente.

d) Raccordo tra la collocazione in fasce e il valore economico della relativa retribuzione di posizione

Le fasce sono quindi le seguenti:

Posizioni Fasce
Fascia A
Fascia B
Fascia C
Fascia D
Fascia E
Fascia F
Fascia G
Fascia H
Fascia I

Si demanda ad atto specifico annuale della Giunta Comunale per la determinazione degli importi per ciascuna fascia.

Nelle ipotesi di cui all'art. 16, comma 4 (incarichi ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti negli enti privi di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) o 19, comma 2 (incarichi, in via eccezionale e temporanea, a personale dell'area degli Istruttori, nei comuni la cui dotazione organica preveda posti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di EQ per la carenza delle competenze professionali richieste) del CCNL del 16.11.2022, il valore/punto è proporzionalmente rideterminato, tenendo conto che la relativa retribuzione di posizione varia un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità, come segue:

Posizioni Fasce
Fascia C da 8 fino a 13 punti
Fascia B da 14 fino a 19 punti
Fascia A da 20 fino a 24 punti

In ogni caso, nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione della presente metodologia superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il

rispetto del predetto ammontare (assicurando, comunque, il valore minimo di € 5.000,00 o di € 3.000,00 per i casi di cui al precedente periodo).

Resta fermo che la retribuzione di posizione è direttamente riproporzionata nelle ipotesi di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Nell'ipotesi di cui all'art. 23, comma 5, del CCNL 16.11.2022 la retribuzione di posizione è rideterminata tenendo conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa, con la possibilità di corrispondere una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa, al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro. Per finalità di cooperazione istituzionale, ai relativi oneri può concorrere anche l'ente di provenienza.

Eventuali economie delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, che dovessero residuare a consuntivo, al netto della quota eventualmente utilizzata per compensare incarichi ad interim in caso di assenza o impedimento, verranno utilizzati per incrementare la quota della retribuzione di risultato.

5. Funzioni e competenze degli Incarichi di Elevata Qualificazione

L'incarico di Elevata Qualificazione comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate, le seguenti funzioni e competenze:

a) la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
b) la gestione delle risorse umane e strumentali assegnate alla struttura di competenza e la relativa valutazione;
c) la responsabilità dei procedimenti amministrativi attribuiti;
d) l'adozione in prima persona, con connessa responsabilità di firma, di ogni provvedimento espressamente attribuito, conformemente alle vigenti disposizioni di legge.
e) ogni altra funzione e competenza attribuita dalle vigenti disposizioni di legge.

6. Requisiti richiesti per l'attribuzione dell'incarico di Elevata Qualificazione

L'incarico di Elevata Qualificazione è assegnato dal Sindaco:
a) ad un dipendente del Comune di Galgagnano di qualifica contrattualmente prevista;
b) ad un dipendente assunto con contratto a tempo determinato;
c) ad un dipendente di altro Ente in comando o distacco ovvero autorizzato a prestare la propria attività presso il Comune di Galgagnano;

d) ad un dipendente appartenente ad una delle forme di gestione associata alle quali l'Ente aderisce;
e) ad un dipendente di altro Ente con rapporto Art. 1, Comma 557, Legge 311/2004.

Il Sindaco può, altresì, avvalersi della facoltà di attribuire al Segretario Comunale l'esercizio delle funzioni di cui all'art. 107 del T.U.E.L. approvato con D.Lgs. n. 267/2000, con riferimento ad uno o più aree in cui si articola la struttura dell'Ente.
Nei casi previsti dal CCNL 2019/2021, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di Elevata Qualificazione anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

7. Criteri per il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione

Gli incarichi di Elevata Qualificazione vengono conferiti dal Sindaco, in merito agli obiettivi da perseguire. Fermi restando i requisiti richiesti per la categoria da ricoprire, gli incarichi sono conferiti previo accertamento, in capo ai soggetti interessati, del possesso di specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico, di specifici requisiti culturali, delle attitudini e capacità professionali e delle esperienze acquisite.
Gli incarichi vengono assegnati per periodo minimo pari a anno e massimo di tre anni e sono rinnovabili. Gli incarichi sono comunque legati al mandato del Sindaco. Allo scadere dell'incarico per rinnovo dell'amministrazione si intendono prorogati per centoventi giorni in modo da consentire la continuità nella gestione dei servizi.
Gli incarichi vengono conferiti ed eventualmente rinnovati nel limite delle risorse destinate annualmente all'istituto.
Spetta al Sindaco il potere di direttiva.
La proposta di valutazione è a cura del Nucleo di Valutazione comunale.

8. Revoca dell'incarico

Il Sindaco, a seguito di specifico accertamento di inadempienze o risultati negativi da parte del dipendente, può revocare l'incarico affidato con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio. L'incarico di Elevata Qualificazione può essere, altresì, revocato anticipatamente, rispetto alla sua scadenza, per motivate ragioni di natura gestionale ed organizzativa.

9. Incarichi ad interim

In caso di vacanza di un incarico di EQ, è possibile conferire lo stesso, ad interim, ad un lavoratore già titolare di incarico di EQ. La durata dell'incarico ad interim non può superare la durata di dodici

mesi, eventualmente prorogabili per una sola volta, con atto motivato qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento dell'incarico.
Per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura varia nel seguente modo:
- 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto dell'incarico ad interim, per un punteggio inferiore a 5,99 riportato dalla stessa secondo i criteri di graduazione dell'EQ di cui al presente Regolamento;
- 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto dell'incarico ad interim, per un punteggio da 6,00 a 9,99 riportato dalla stessa secondo i criteri di graduazione dell'EQ di cui al presente Regolamento;
- 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto dell'incarico ad interim, per un punteggio da 10,00 a 18,00 riportato dalla stessa secondo i criteri di graduazione dell'EQ di cui al presente Regolamento.
Il riconoscimento dello stesso è subordinato all'esito della valutazione della performance individuale.

10. Rinvio

Per tutto quanto non previsto nel presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti C.C.N.L. e dal regolamento degli Uffici e dei Servizi dell'ente che disciplinano la materia ovvero, per quanto concerne il tema della valutazione delle performance, al Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance dell'ente.