





**COMUNE DI CRESPINA LORENZANA**  
**PROVINCIA DI PISA**

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**  
**N. 91 DEL 12-10-2023**

**OGGETTO:** DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO, REVOCA E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE AI SENSI DELL'ART. 16 E SEGUENTI DEL CCNL 16/11/2022

L'anno **duemilaventitre** addì **dodici** del mese di **Ottobre** , alle ore **15:00** nella Sala delle adunanze. Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente Legge sono stati convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale e all'appello risultano:

		Pres.	Ass.
D'ADDONA THOMAS		X	
SOPRANZI SIMONA		X	
ROMBOLI MARCO			X
CATARZI GIANLUCA			X
BERNARDINI FRANCESCA	ASSESSORE	X	

PRESENTI N.	3
ASSENTI N.	2

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale, Dr MATTERA ROSANNA, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. THOMAS D'ADDONA nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

### **PREMESSO** che:

l'articolo 16 del CCNL 16/11/2022 del Comparto delle Funzioni locali istituisce l'Area delle Elevate Qualificazioni, così disponendo:

*“1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di E.Q., conferito in conformità all'art. 18 del presente CCNL. Tali posizioni richiedono:*

*o responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;*

*o conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.*

*2. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:*

*a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;*

*b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.”;*

**Considerato** che la nuova disciplina rientra tra le innovazioni recate, dal nuovo CCNL per il triennio 2019/2021 sottoscritto il 16/11/2022, sul complessivo ordinamento professionale del comparto ed in particolare, l'art. 13, comma 1, stabilisce che, al fine di consentire agli enti di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al Titolo III, cui la disciplina delle E.Q. accede, il Titolo stesso entra in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCNL.”, cioè dal 1° aprile 2023;

**Preso atto** che il comma 3 del medesimo art. 13 prescrive poi che *“Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del presente Titolo sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.”* e le Amministrazioni del comparto delle funzioni locali sono pertanto chiamate ad adeguare l'assetto dell'Area delle posizioni organizzative, oggi elevate qualificazioni, in tempi utili a porre a regime il nuovo ordinamento professionale anche nella materia di cui si tratta;

**Ritenuto** pertanto necessario ridefinire i criteri di conferimento e revoca degli incarichi, i criteri di graduazione della retribuzione di posizione, il cui valore massimo editale è stato innalzato da € 16.000 a € 18.000, nonché i criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato;

**Visto** l'articolo 17, comma 2, del nuovo CCNL che demanda a ciascun ente di stabilire la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengano conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico, precisando che, ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto

delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento;

**Considerato che:**

- a norma della nuova disciplina introdotta dal predetto CCNL, la presente proposta di regolamento considera come oggetto di analisi gli elementi che, a termini di contratto, qualificano le singole posizioni di E.Q., prevedendo quindi che ciascuna posizione sia analizzata sulla base di parametri che tengano conto, a termini di contratto, di fattori di complessità, di autonomia gestionale e organizzativa, della conseguente responsabilità, e delle professionalità richieste;
- sono pertanto stati individuati quattro criteri ritenuti adeguati e sufficienti ad esprimere il contenuto dei requisiti richiesti dal CCNL ai fini della graduazione delle singole posizioni;
- il sistema di graduazione proposto, impostato su detti criteri, come meglio specificati nel manuale di metodologia di graduazione allegato, consente al soggetto incaricato della relativa attività di analizzare le caratteristiche di ogni singola posizione, a motivazione del punteggio attribuito e della conseguente graduazione;
- l'attribuzione delle singole retribuzioni di posizione ai rispettivi titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, determinate secondo il sistema di pesatura disciplinato dal presente regolamento, verrà definita con successivo ed apposito atto;

**Vista** la Deliberazione di Giunta n. 52 del 07/05/2019 di *“Approvazione del nuovo regolamento recante metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative nonché per la definizione dei criteri generali per il conferimento e la revoca dei relativi incarichi”* in applicazione del CCNL triennio 2016/2018 sottoscritto il 21/05/2018;

**Visto** il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il periodo 2023/2025, approvato con la deliberazione G.C. n. 75 del 27/07/2023, esecutiva ai sensi di legge, nell'ambito del quale è stata definita la struttura organizzativa del Comune (sezione 3.1);

**Rilevato** che sono state osservate le procedure in materia di “Relazioni sindacali”, come previste dall'art. 5, comma 3, lett. e), CCNL 16/11/2022;

**Visto** il parere di regolarità tecnica ex art.49 TUEL, espresso dal Responsabile del Servizio Personale;

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge,

**DELIBERA**

1. Di determinare i criteri generali per il conferimento, revoca e metodologia di graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16/11/2022, come riportati nell'allegato documento, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. Di disporre che il nuovo sistema di graduazione delle posizioni di elevata qualificazione avrà decorrenza dalla prima attribuzione di incarichi successiva all'approvazione del regolamento.
3. Di rinviare a successivo ed apposito atto la determinazione delle singole retribuzioni di posizione da attribuire a ciascun titolare di incarico di Elevata Qualificazione, come risultante dall'applicazione del sistema di pesatura adottato con il presente provvedimento;
4. Di dichiarare, con separata unanime votazione, il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 del TUEL 267/2000.

Approvato e sottoscritto

<p>Il Presidente</p> <p>D'ADDONA THOMAS</p>	<p>Il Segretario</p> <p>MATTERA ROSANNA</p>
---	---

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del DLgs 07/03/2005 n. 82 e s.m.i (CAD), il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa. Il presente documento è conservato in originale nella banca dati del Comune di Crespina Lorenzana ai sensi dell'art. 3-bis del CAD.

---



# COMUNE DI CRESPINA LORENZANA

Provincia di Pisa

## PARERE SU PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

**OGGETTO: DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO, REVOCA E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE AI SENSI DELL'ART. 16 E SEGUENTI DEL CCNL 16/11/2022**

**SERVIZIO: AREA ECONOMICO FINANZIARIA**

### **PARERE DI REGOLARITA' TECNICA E CONTROLLO DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA**

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art.49, 1° comma, e dell'art. 147 bis del Decreto Legislativo n.267/2000, verificata la rispondenza della proposta in esame alle leggi e norme regolamentari vigenti, attinenti alla specifica materia si esprime parere **Favorevole**.

Eventuali note e prescrizioni:

Crespina Lorenzana, 10-10-2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

DANIELA TAMPUCCI



## **COMUNE DI CRESPINA LORENZANA (Provincia di Pisa)**

### **RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE**

Delibera n. 91 del 12-10-2023

**OGGETTO:**

DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO, REVOCA E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE AI SENSI DELL'ART. 16 E SEGUENTI DEL CCNL 16/11/2022

La presente deliberazione:

Ai sensi dell'art.124, comma 1, D.lgs. 18.8.2000 n.267, viene affissa all'albo pretorio dal 17-10-2023 e per 15 giorni consecutivi.

Quindi viene comunicata in data odierna ai Capigruppo Consiliari a sensi si legge.

(X) viene dichiarata immediatamente esecutiva a sensi del 4° comma dell'art.134 del D.lgs. n.267/2000.

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

17-10-2023

**U.O Segreteria/Staff  
LINDA SARDELLI**



**COMUNE DI CRESPINA LORENZANA**

**Provincia di Pisa**

Piazza C.Battisti, 22 - C.A.P. 56040 – CF 90054240503 - p.IVA 02117780508 - Tel. 050/634711 -  
Fax 050/634740  
[www.comune.crespinalorenzana.pi.it](http://www.comune.crespinalorenzana.pi.it)

## **CRITERI DI CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI E.Q.**

## **Art. 1 Finalità**

1. Il presente manuale è volto a disciplinare criteri e modalità per l'istituzione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi (già) di posizione organizzativa (P.O.), oggi denominati di Elevata Qualificazione, di seguito indicati con l'acronimo E.Q. a seguito delle modifiche intervenute con il CCNL 2019-2021 del 16/11/2022.
2. Il conferimento di incarichi di E.Q. costituisce uno strumento gestionale che concorre a realizzare un modello organizzativo flessibile di decentramento delle responsabilità per il conseguimento degli obiettivi dell'ente. Sono istituite dall'Ente, nel rispetto della vigente disciplina, in relazione alle esigenze organizzative ed al proprio modello gestionale.

## **Art. 2 Destinatari**

1. Il presente manuale costituisce stralcio del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi come da ultimo modificato ed integrato con Deliberazione n. 117 del 29/12/2016.

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

1. Le posizioni organizzative sono incarichi a termine, rinnovabili, aventi a oggetto lo svolgimento di funzioni direttive di particolare complessità e caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza oppure di attività con contenuti di alta professionalità.
2. Gli incarichi di E.Q. si distinguono in gestionali e professionali, in relazione al contenuto delle prestazioni ed alla relativa responsabilità per:
  - 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 posizione ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti da *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 e profilo di inquadramento.

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

I criteri per la graduazione degli incarichi sono stati approvati con apposito Manuale operativo.

## **Art. 5 Requisiti generali per l'accesso agli incarichi**

1. L'incarico può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. in possesso dei seguenti requisiti :
  - aver ottenuto, negli ultimi tre anni , valutazioni delle prestazioni pari almeno a 40/50 o 80/100 sulla base dell'attuale sistema di misurazione e valutazione della performance organizzative e individuali;

- insussistenza di condizioni ostative, previste dal “Piano triennale di prevenzione della corruzione” per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;
  - non aver subito sanzioni disciplinari nel biennio precedente;
  - insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D. Lgs 39/2016 e DPR 62/2013 e s.m.i.
2. Detti requisiti devono essere posseduti alla data di scadenza dell'avviso interno, volto alla formazione di una lista di aspiranti agli incarichi.
  3. L'incarico di E.Q. è incompatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale; ai fini del conferimento di un incarico di E.Q. , il dipendente idoneo, con contratto di lavoro a tempo parziale, dovrà necessariamente rientrare a tempo pieno, nel rispetto dei vincoli in materia di assunzioni e di spesa di personale.

#### **Art. 6 Procedure di conferimento degli incarichi e rotazione**

1. L'Ente procede all'emissione di un avviso interno al fine di acquisire la disponibilità degli aspiranti ad un incarico di E.Q. All'avviso viene data adeguata pubblicità, mediante pubblicazione sul sito internet e diffusione al personale interessato.
2. Entro il termine di scadenza previsto dall'avviso gli aspiranti dovranno presentare apposita domanda corredata dal curriculum professionale e formativo, firmato ed autocertificato.
3. Non verranno prese in considerazione domande pervenute fuori termine o redatte con modalità diverse da quelle previste dall'avviso interno.
4. L'Ufficio Risorse Umane provvede alla formulazione ed approvazione di una lista di aspiranti in possesso dei requisiti di ammissione.
5. Gli aspiranti inseriti nella lista possono richiedere l'aggiornamento del proprio curriculum formativo e professionale nell'arco di vigenza della lista stessa, qualora acquisiscano titoli utili per concorrere all'affidamento degli incarichi.
6. Per la copertura di un incarico di E.Q. il Sindaco prende in esame la lista degli aspiranti appartenenti al corrispondente profilo professionale. Analizza quindi i curricula ed eventualmente i fascicoli personali dei possibili aspiranti (comprese le schede di valutazione della performance individuale) in relazione al profilo di ruolo dell'incarico da affidare.
7. Sulla base delle suddette valutazioni e di un eventuale colloquio, volto ad approfondire con i possibili aspiranti gli aspetti tecnico motivazionali, il Sindaco individua la persona ritenuta più idonea all'assunzione dell'incarico.
8. Ove possibile in relazione all'assetto organizzativo, si potrà prevedere la rotazione dei titolari di incarico di E.Q., qualora siano opportune misure organizzative preventive di dinamiche improprie nella gestione amministrativa
9. L'Ente adotta modalità procedurali volte a dare diffusione, anche mediante pubblicazione in apposita sezione del sito internet istituzionale, delle mappature degli incarichi di E.Q. esistenti nell'ente.
10. In caso di assenza di candidature o di valutazione di inidoneità degli aspiranti, il Sindaco conferirà l'incarico a dipendenti dell'area Funzionari ed E.Q. che pur non avendo presentato domanda, abbiano i requisiti di professionalità adeguati a ricoprire l'incarico.

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

1. Gli incarichi sono conferiti con atto scritto e motivato del Sindaco che identifica:
  - le peculiarità professionali specifiche e le attività attribuite alla funzione

- il peso attribuito alla posizione e il suo valore economico annuo
  - i termini di decorrenza e scadenza dell'incarico e le eventuali cause di revoca dell'incarico
  - le valutazioni periodiche cui è soggetta la funzione, ai sensi della vigente disciplina contrattuale e regolamentare.
2. L'attribuzione dell'incarico è subordinata alla dichiarazione da parte del dipendente di insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità rispetto all'incarico da rivestire.

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

1. Gli incarichi di E.Q. hanno durata minima di un anno e massima triennale.
2. L'incarico cessa anticipatamente rispetto alla sua naturale scadenza, in caso di:
  - cessazione del rapporto di lavoro del dipendente titolare di incarico di E.Q. per dimissioni, pensionamento, trasferimento in altro Ente, ecc.
  - trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale del dipendente titolare di incarico di E.Q.
  - revoca dell'incarico per le motivazioni disciplinate al successivo art. 10
  - rinuncia all'incarico da parte del titolare, prevista al successivo art. 12
3. L'eventuale rinnovo è subordinato alla valutazione positiva al termine dell'incarico ed è soggetto alle determinazioni della Giunta in relazione all'assetto organizzativo dell'Ente.

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

1. Secondo le modalità previste dalla vigente disciplina contrattuale e regolamentare, l'attività professionale svolta ed i risultati raggiunti dal titolare di incarico di E.Q. sono soggetti a:
  - a. specifica valutazione annuale rispetto agli obiettivi affidati;
  - b. valutazione al termine dell'incarico;
  - c. 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 produttività collettiva 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.
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**

1. L'incarico può essere revocato prima della sua naturale scadenza, con atto scritto e motivato, per:
  - a) valutazione annuale gravemente negativa rispetto agli obiettivi affidati. A tal fine il manuale della valutazione deve indicare cosa si intenda con "negativa" rispetto al punteggio assegnato;
  - b) grave o reiterato inadempimento rispetto agli obblighi e responsabilità derivanti dalle funzioni attribuite al titolare dell'incarico di E.Q.
  - c) inosservanza delle direttive contenute nell'atto di affidamento dell'incarico;
  - d) grave o reiterata violazione delle metodologie previste, tale da dimostrare inequivocabilmente lo svolgimento di attività inadeguate al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
  - e) accertamento di risultati negativi compiuti, anche nel corso della valutazione annuale, sulla base dei criteri e procedure predeterminate;

- f) intervenuti mutamenti organizzativi;
  - g) in conseguenza di valutazione negativa della performance organizzativa e individuale
2. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione della revoca dell'incarico, il Sindaco provvede ad acquisire in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla O.S. cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
  3. La revoca dell'incarico di E.Q. comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nell'area di appartenenza

#### **Art. 11 Sospensione dell'incarico e funzioni di sostituzione**

1. In caso di assenza del titolare dell'incarico di E.Q. , continuativa e superiore a 60 giorni, allo stesso è sospesa l'erogazione della relativa retribuzione di posizione .
2. L'Ente può attribuire, con atto scritto e motivato, le funzioni sostitutive dell'incarico ad altro dipendente inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q., al Segretario o ad altro soggetto compatibile con le disposizioni vigenti ed a quanto previsto nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi. In caso di mancanza di dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. all'interno dell'area è ammessa la possibilità di attribuire delega di firma e funzioni sostitutive ai dipendenti inquadrati nell'area degli Istruttori.
3. Tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi, al lavoratore già titolare di incarico di E.Q., 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*. La percentuale è definita dal Sindaco che conferisce incarico *ad interim*, nell'ambito dello stesso.
4. 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.

#### **Art. 12 Rinuncia all'incarico**

1. Il titolare di incarico di E.Q. può rinunciare, solo qualora non sia apicale nell'area, 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.

#### **Art. 13 Norme transitorie e finali**

1. Il presente Regolamento entra in vigore a decorrere dalla data di approvazione.
2. Per quanto non diversamente disciplinato trovano applicazione le disposizioni normative e contrattuali vigenti nel tempo.



**COMUNE DI CRESPINA LORENZANA**  
*Provincia di Pisa*

Piazza C.Battisti, 22 - C.A.P. 56040 – CF 90054240503 - p.IVA 02117780508 - Tel.  
050/634711 - Fax 050/634740

[www.comune.crespinalorenzana.pi.it](http://www.comune.crespinalorenzana.pi.it)

---

**MANUALE  
SULLA METODOLOGIA DI GRADUAZIONE  
DEGLI INCARICHI DI E.Q.**

## 1. PREMESSA

---

Il presente documento descrive il metodo per la pesatura e graduazione degli incarichi (già) di posizione organizzativa (P.O.), oggi denominati di Elevata Qualificazione, di seguito indicati con l'acronimo E.Q. a seguito delle modifiche intervenute con il CCNL 2019-2021 del 16/11/2022 del Comune di Crespina Lorenzana, in modo sistematico e formalizzato.

Il processo di definizione degli incarichi di E.Q. si può schematicamente suddividere in 3 fasi:

1. Individuazione all'interno dell'assetto organizzativo del Comune di Crespina Lorenzana, e in particolare dell'organigramma, delle posizioni di E.Q. istituite presso ciascuna Area con istituzione della posizione qualora non già presente;
2. Definizione dei criteri per la graduazione di dette posizioni in relazione ai fattori di seguito analizzati (determinando, quindi, l'importanza relativa di una posizione rispetto ad un'altra);
3. Definizione dei criteri e degli indicatori per l'attribuzione della retribuzione di posizione prevista dal contratto di lavoro.

Si costruisce in particolare ai punti 2 e 3 una base formalizzata e fondata su criteri oggettivi che consentono di mettere a confronto e pesare le posizioni di E.Q. e il loro ruolo all'interno dell'organizzazione.

È opportuno chiarire preliminarmente che il sistema di graduazione proposto non costituisce un sistema di valutazione per le persone, ma delle posizioni di E.Q. e dei ruoli all'interno dell'organizzazione aziendale. Rappresenta quindi ad ogni effetto 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 posizione.

La graduazione delle posizioni di E.Q. va inteso come uno strumento relativamente dinamico (possibile aggiornamento annuale) e passibile di revisioni al verificarsi di modifiche rilevanti nell'organizzazione dell'ente.

## 2. I SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI

---

Nel definire una metodologia per la graduazione delle posizioni di E.Q. occorre accertare un certo grado di oggettività 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.

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.

All'interno del processo di graduazione occorre distinguere diversi ruoli:

- il "tecnico della graduazione" è l'Organismo di valutazione che è chiamato a proporre soluzioni metodologiche al problema della graduazione ed a formulare la proposta di valutazione da proporre alla Giunta Comunale;
- le OO.SS., per quanto previsto dal contratto;
- La Giunta che rappresenta l'organo deputato all'approvazione della metodologia, della pesatura ed al finanziamento della retribuzione di risultato delle E.Q.

### 3. LA METODOLOGIA PROPOSTA

---

#### 3.1 IL QUADRO DI RIFERIMENTO PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI E.Q.

Le fonti di riferimento normativo della presente proposta sono:

- le norme sulla graduazione delle posizioni organizzative previste dal contratto collettivo nazionale EE.LL., in modo particolare si fa riferimento al CCNL 2019-2021 del 16/11/2022.
- il modello organizzativo approvato nonché a quanto definito nel Regolamento per il funzionamento per gli uffici ed i servizi.

#### 3.2 IL METODO PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI E.Q.

Si intende operare secondo una metodologia mista di tipo sia qualitativo che quantitativo, come di seguito esplicitata.

Innanzitutto è necessario effettuare un primo raggruppamento delle posizioni di E.Q. 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 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.

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.

#### Criteri di graduazione

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

	<b>CRITERI GENERALI DI GRADUAZIONE</b>	<b>ELEMENTI SPECIFICI DI GRADUAZIONE</b>
A	Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate	- Consistenza delle risorse umane (dipendenti) - Consistenza delle risorse economiche
B	Complessità gestionale "esterna" dell'unità organizzativa assegnata  Complessità gestionale "interna" dell'unità organizzativa assegnata	- Complessità del quadro normativo - Complessità del quadro delle relazioni - Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati  - Omogeneità/esperienza delle risorse umane (dipendenti e collaboratori)  - Articolazione/frammentazione della struttura Organizzativa
C	Responsabilità connessa alla posizione	- Responsabilità tecnica, amministrativa, contabile
D	Strategicità della posizione	- Strategicità della posizione

### *Criteria generali di graduazione*

La *consistenza delle risorse umane ed economiche assegnate* fa riferimento:

- per le risorse umane: al personale assegnato, espresso in termini di costo;
- per le risorse economiche: alla consistenza del budget (intesi come complesso di risorse destinate ad un dato centro di responsabilità per il raggiungimento dei propri obiettivi).

La *complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata* è determinata, da un lato, dalla molteplicità e dall'articolazione delle correlazioni esterne (complessità esterna), dall'altro, dalla molteplicità e dall'articolazione delle interrelazioni interne tra gli "elementi" gestiti (complessità interna).

Per l'analisi della complessità esterna tale parametro di valutazione permette di considerare la complessità e dinamicità:

- del quadro normativo e istituzionale;
- del quadro delle relazioni;
- del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati.

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 ad risvolti qualitativi connessi alla complessità gestionale di tali risorse.

La *responsabilità connessa all'incarico assegnato* fa riferimento alle responsabilità tecnica, amministrativa e contabile connesse alle diverse posizioni.

La *strategicità della posizione* fa riferimento alla rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato.

### Pesi e punteggi

Ciascun fattore generale di graduazione va opportunamente pesato al fine di considerarne l'importanza relativa nella formulazione del giudizio finale sulla posizione.

In una scala graduata da 0 a 100, a ciascun fattore è stato attribuito un peso. In particolare i pesi sono i seguenti:

Pesi % dei criteri di graduazione

CRITERI GENERALI DI GRADUAZIONE	PESI %
Consistenza delle risorse umane ed economiche assegnate	10
Complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	30
Responsabilità connesse alla posizione	30
Strategicità della posizione	30
	100

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

<b>DENOMINAZIONE POSIZIONE .....</b>			
<b>CRITERI GENERALI DI GRADUAZIONE</b>	<b>ELEMENTI SPECIFICI DI GRADUAZIONE</b>	<b>PUNTI</b>	<b>PUNTI ASSEGNATI</b>
A. Consistenza delle risorse umane e finanziarie	A1. Consistenza delle risorse umane	da 1 a 6	
	A2. Consistenza delle risorse economiche	da 1 a 4	
<b>TOTALE FATTORE</b>		<b>Punti massimi 10</b>	<b>0</b>
B. La complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	B1. Complessità del quadro normativo	da 1 a 5	
	B2. Complessità del quadro delle relazioni	da 1 a 5	
	B3. Complessità del processo di programmazione e di prevedibilità e/o misurabilità dei risultati	da 1 a 10	
	B4. Complessità interna	da 1 a 10	
<b>TOTALE FATTORE</b>		<b>Punti massimi 30</b>	<b>0</b>
C. Complessità specialistica e rilevanza dell'incarico assegnato	C1. Responsabilità tecnica, amministrativa e contabile	da 1 a 30	
<b>TOTALE FATTORE</b>		<b>Punti massimi 30</b>	<b>0</b>
D. Strategicità della posizione	D1. Responsabilità organizzativa di mandato	Da 1 a 30	
<b>TOTALE FATTORE</b>		<b>Punti massimi 30</b>	<b>0</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>		<b>100</b>	<b>0</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 6)

Il punteggio verrà attribuito in modo proporzionale al costo delle risorse umane assegnate ad una data posizione sul totale del costo per le risorse umane dell'ente.

A2. Consistenza delle risorse finanziarie (punteggio da 1 a 4)

Il punteggio verrà 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**

B1. Complessità del quadro normativo (punteggio da 1 a 5)

B2. Complessità del quadro delle relazioni (punteggio da 1 a 5)

B3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati (punteggio da 1 a 10)

B4. Complessità interna (punteggio da 1 a 10)

Per tutti i parametri, all'interno delle posizioni di struttura e non, si graderà 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.

In particolare, gli elementi delle griglie saranno i seguenti:

- per la complessità del quadro normativo (pluralità delle fonti normative; complessità e dinamicità delle norme);
- per la complessità del quadro delle relazioni (numerosità dei portatori di interesse interni ed esterni);
- per la complessità del processo di programmazione; prevedibilità/misurabilità dei risultati (complessità della programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati);
- per la complessità interna (gamma delle professionalità; articolazione della struttura).

### **C. Complessità specialistica e rilevanza dell'incarico assegnato**

C1. Responsabilità tecnica (punteggio da 1 a 30)

C2. Responsabilità amministrativa (punteggio da 1 a 30)

C3. Responsabilità contabile (punteggio da 1 a 30).

Il punteggio generale verrà definito effettuando la media aritmetica semplice dei punteggi dei tre parametri.

**D Strategicità della posizione** - Responsabilità organizzativa di mandato è considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato (punteggio da 1 a 30)

Il punteggio verrà attribuito secondo le seguenti fasce:

<b>STRATEGICITÀ</b>		
BASSA	MEDIA	ALTA
1-8	9-16	17 - 30

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

Applicata la pesatura, la retribuzione di posizione sarà parametrata al punteggio conseguito.

Un'unità organizzativa che, una volta pesata, riportasse un punteggio inferiore a 40 punti non verrebbe considerata una posizione di E.Q.

Un'unità organizzativa che, una volta pesata, riportasse un punteggio inferiore a 90 punti non verrebbe considerata un'alta professionalità.