



COMUNE DI VERZUOLO

Provincia di Cuneo

**METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE DEGLI
INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE, PER
L'ATTRIBUZIONE DELL'INCARICO E PER LA
VALUTAZIONE DEI RISULTATI**

INDICE

PREMESSA.....	3
Articolo 1 - Istituzione degli incarichi di Elevata Qualificazione.....	3
Articolo 2 - Graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione	4
Articolo 3 - Requisiti per l'attribuzione dell'incarico di Elevata Qualificazione	5
Articolo 4 - Attribuzione dell'incarico di Elevata Qualificazione	6
Articolo 5 - Revoca dell'incarico di Elevata Qualificazione.....	6
Articolo 6 - Valutazione e retribuzione di risultato.....	6
Allegato A – Scheda per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione	8
Allegato B – Scheda per l'accertamento dei requisiti professionali posseduti.....	9

PREMESSA

Il C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022 introduce, nell'ambito della riclassificazione generale del personale, l'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che nei Comuni privi della dirigenza costituisce il vertice dell'organizzazione).

Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

La graduazione degli incarichi di EQ, i requisiti per l'individuazione dei titolari e le modalità di valutazione della prestazione sono oggetto di specifica metodologia i cui criteri generali sono oggetto di informazione (vedi art. 4, CCNL 16 novembre 2022) alle rappresentanze sindacali e, successivamente, di confronto, ai sensi dell'art. 5, c. 3, lett. d) ed e) del CCNL 16 novembre 2022.

La metodologia proposta si caratterizza per essere uno strumento coerente con le finalità dell'istituto contrattuale, pur con la necessaria flessibilità che un'applicazione di questo genere richiede, avendo riflessi sulle opportunità di sviluppo professionale dei dipendenti, comunque condizionate dalle esigenze organizzative e di conseguimento dei risultati dell'Amministrazione.

L'istituzione degli incarichi di EQ ha riflessi sul modello organizzativo, con l'obiettivo di renderlo funzionale, nonché sul coerente apprezzamento delle responsabilità assegnate sotto il profilo, in particolare, del trattamento economico, attraverso la loro graduazione.

La definizione dei requisiti per l'attribuzione dell'incarico di EQ ha riflessi sulle opportunità di sviluppo professionale dei dipendenti nonché sull'adeguatezza delle competenze, possedute o che potranno essere sviluppate, di coloro che sono incaricati.

Il metodo di valutazione della prestazione ha riflessi sulla corretta verifica della funzionalità della scelta dell'incaricato, in termini di conferma o revoca dell'incarico attribuito, nonché sul trattamento economico.

La metodologia in esame si caratterizza, quindi, per la definizione dei criteri inerenti i seguenti aspetti:

- a) individuazione degli incarichi di EQ;
- b) graduazione degli incarichi di EQ;
- c) requisiti per l'attribuzione dell'incarico di responsabile;
- d) attribuzione dell'incarico di responsabile;
- e) certificazione del processo di valutazione;
- f) valutazione della prestazione;
- g) revoca dell'incarico di responsabile.

Articolo 1 - Istituzione degli incarichi di Elevata Qualificazione

La Giunta Comunale istituisce, nell'ambito del modello organizzativo adottato nonché delle previsioni contenute nel regolamento per l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi e su proposta del Segretario Generale, gli incarichi di Elevata Qualificazione per la direzione dei Servizi/Uffici.

La Giunta Comunale modifica o revoca gli incarichi di EQ istituiti, su proposta dei soggetti di cui al comma precedente e in funzione dei miglioramenti del modello organizzativo che deve essere costantemente adattato e orientato al perseguimento delle finalità dell'Amministrazione attraverso una gestione efficiente ed efficace delle attività.

Presupposto dell'istituzione degli incarichi di EQ è l'assegnazione di un maggior livello di responsabilità di risultato rispetto al personale dell'analoga area professionale.

Alla posizione organizzativa sono attribuiti parte degli obiettivi di PEG, assegnati con atto della Giunta Comunale, oltre alle funzioni già previste nel regolamento sull'ordinamento generale degli

uffici e dei servizi. Tra queste si citano:

- responsabilità di procedimento;
- gestione funzionale del personale;
- gestione delle risorse finanziarie;
- provvedimenti;
- attestazioni, certificazioni.

Articolo 2 - Graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione

Il Nucleo di valutazione, sulla base degli elementi che caratterizzano, sotto il profilo funzionale, le linee di attività della posizione in esame, effettua la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione.

La graduazione è funzionale, attraverso l'apprezzamento del livello di responsabilità, alla determinazione della retribuzione di posizione, tra il valore minimo e massimo previsto dal CCNL. A tal fine sono utilizzati i seguenti fattori, che sono applicati alle linee di attività assegnate all'incaricato di EQ, riconducibili, sostanzialmente, agli aspetti organizzativi e di professionalità necessaria:

Direzione di unità organizzativa di particolare complessità, caratterizzata da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (art. 16, c. 2, lett. a), CCNL 16 novembre 2022)

- **F1 - Processi** (punti da 0 a 15)
Si definisce in base al rapporto esistente tra la programmabilità dell'attività e la prevedibilità/misurabilità dei risultati. A situazioni di alta complessità e bassa prevedibilità nella definizione degli obiettivi/progetti da perseguire si attribuiscono pesi più elevati. Così come a situazioni che presentano una bassa complessità e alta prevedibilità e misurabilità dei risultati raggiunti si attribuiscono pesi e punteggi inferiori. La complessità è desumibile dagli obiettivi e risultati previsti, per ogni area e centro di responsabilità, riportati nelle Linee di mandato, nel DUP, nel Bilancio, nel PEG;
- **F2/F3/F4- Risorse** (punti da 0 a 35)
F2 - umane (max 10 pt): la complessità e il coordinamento dell'ambito gestionale corrispondente ad una EQ (Settore) si determinano tenendo conto sia del numero che della professionalità delle risorse umane gestite; F3 - finanziarie (max 15 pt): è considerata l'entità del budget assegnato sia in entrata sia in uscita; F4 - strumentali (max 10 pt): informatiche, organizzative, normative;
- **F5 - Relazioni** (punti da 0 a 10)
Si definisce in base alla complessità dei rapporti con soggetti esterni ed interni all'Ente che il responsabile deve intrattenere nel normale svolgimento delle proprie attività;
- **F6 - Formazione** (punti da 0 a 10)
Si tiene in considerazione il tipo/livello di normativa d'interesse (europea, nazionale, locale) e la velocità/dinamicità di evoluzione delle norme stesse. Aggiornamento ulteriore ai titoli culturali necessari per l'incarico di EQ;
- **F7 - Responsabilità** (punti da 0 a 15)
Si definisce in base al grado di responsabilità tecnica, contabile e amministrativa connessa al normale esercizio delle funzioni attribuite alla EQ, in relazione alle attività affidate ad ogni centro di responsabilità. Inoltre si definisce in base al grado di responsabilità che la EQ riveste in materia di forniture di beni, servizi e lavori con la pianificazione, l'attivazione, la gestione delle procedure di acquisto, fino alla loro conclusione, con la redazione delle determinazioni, dei bandi di gara, dei verbali, dei capitolati, delle relazioni, degli schemi di contratto nonché di quanto altro connesso.

La valutazione dell'incarico di EQ è arricchita con un fattore gestito dal Sindaco per l'apprezzamento discrezionale della rilevanza strategica, rispetto agli obiettivi della direzione politica;

– **F8 - Rilevanza** (punti da 0 a 15)

La rilevanza rispetto alla complessiva attività, desunta dagli atti di programmazione, che l'Amministrazione attribuisce alla posizione stessa.

Per ciascun fattore è attribuito un punteggio, tra il minimo e il massimo, stabilito a fianco di ciascuno. Il punteggio complessivo colloca l'incarico di EQ in una delle sette fasce di graduazione della retribuzione di posizione, come previsto nella tabella 1.

Tabella 1

Punti	Retribuzione di posizione
da 90 a 100 punti	€ 18.000,00
da 79 a 89 punti	€ 16.000,00
da 68 a 78 punti	€ 14.000,00
da 57 a 67 punti	€ 12.000,00
da 45 a 56 punti	€ 10.000,00
da 29 a 44 punti	€ 8.000,00
da 0 a 28 punti	€ 5.000,00

La valutazione della retribuzione di posizione è formalizzata sull'allegata scheda.

Articolo 3 - Requisiti per l'attribuzione dell'incarico di Elevata Qualificazione

L'attribuzione dell'incarico di Elevata Qualificazione avviene sulla base dei requisiti professionali coerenti con le funzioni dell'incarico di EQ, correlati sostanzialmente alle esperienze di servizio e formative, nonché al potenziale, e sono diversificati in relazione alla natura e alle caratteristiche del programma da realizzare.

Relativamente a incarichi di EQ (di tipo A) di **direzione di unità organizzativa di particolare complessità, caratterizzata da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa** sono utilizzati, requisiti ritenuti idonei a individuare la professionalità adeguata, tra quelli indicati:

▪ **Generali:**

- superamento del periodo di prova;
- prestazione del servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno;
- non aver riportato sanzioni disciplinari, escluso il rimprovero verbale, nel triennio precedente;

- non aver riportato la valutazione della prestazione con punteggio inferiore al 60% del massimo attribuibile nell'ultimo triennio;
- **Esperienza di lavoro:**
 - tipologia di attività gestite;
 - tipologia di provvedimenti istruiti o prodotti realizzati;
 - tipologia di responsabilità esercitate, in termini di istruttoria, provvedimenti;
- **Formazione professionale**, in particolare, derivante da:
 - Diploma di maturità / laurea;
 - specializzazioni;
 - formazione aggiuntiva;
- **Potenziale:**
 - capacità di conseguire i risultati;
 - attitudine a ruoli di gestione come si evince, in particolare, dai comportamenti organizzativi;
 - orientamento all'innovazione e al miglioramento del lavoro in generale;
 - capacità decisionali;
 - propensione all'assunzione di responsabilità;

Articolo 4 - Attribuzione dell'incarico di Elevata Qualificazione

Il Sindaco, tenuto conto dei requisiti professionali previsti e attraverso specifica relazione che motiva la scelta, attribuisce l'incarico di Elevata Qualificazione per un periodo massimo non superiore ai 3 anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime modalità.

Nel caso in cui la scelta dell'incarico di EQ coinvolga più collaboratori e, soprattutto, se più di uno possiede requisiti idonei e analoghi, nella relazione sono evidenziate, per ciascuno, le caratteristiche professionali e la relazione si conclude con la motivazione della scelta fatta.

L'accertamento dei requisiti è formalizzato sull'allegata scheda.

Articolo 5 - Revoca dell'incarico di Elevata Qualificazione

A seguito di valutazione negativa, con riferimento ai risultati e alla prestazione distintamente considerati, nella misura inferiore al 60% del punteggio massimo attribuibile, il Sindaco può revocare l'incarico di EQ attribuito, con atto formale e motivato.

Compete agli stessi soggetti, come già previsto per l'iniziale attribuzione dell'incarico, valutare se permangono le condizioni per l'attribuzione di un nuovo incarico ad altro dipendente ovvero se, stante le mancanze riscontrate, sia più opportuno modificare o sopprimere l'incarico di EQ.

La revoca dell'incarico, sempre con atto formale e motivato, può avvenire anche a seguito di modifica o soppressione dell'incarico di EQ. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato. Permangono in capo al dipendente le funzioni dell'Area di appartenenza, nonché del relativo profilo professionale di inquadramento.

Articolo 6 – Valutazione e retribuzione di risultato

I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di EQ sono valutati annualmente dal Nucleo di Valutazione, attraverso la documentazione dei risultati conseguiti in cui

l'incaricato di EQ illustra i dati stessi, evidenziando le criticità e i motivi dell'eventuale scostamento dai risultati attesi, con conseguente mancato o parziale raggiungimento degli stessi, così come previsto dal PIAO.

La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, determinata in una misura non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ previsti.

Quando la valutazione non è condivisa dall'incaricato di EQ, quest'ultimo può contestarla e chiederne la modifica, formalizzando le proprie ragioni e i motivi della richiesta. In caso di esito negativo, persistendo l'insoddisfazione, il dipendente può attivare la procedura di contenzioso innanzi al giudice ordinario secondo le disposizioni degli articoli 410, 411, 412, 412-ter e 412-quater del Codice di procedura civile.

Allegato A – Scheda per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione

Direzione di unità organizzativa di particolare complessità, caratterizzata da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (art. 16, c. 2, lett. a), CCNL 16 novembre 2022)

Linee di attività	Punteggio per ciascun fattore								Totale Punti
	F1 processi (0 – 15)	F2 risorse umane (0 – 10)	F3 risorse finanziarie (0 – 15)	F4 risorse strumentali (0 – 10)	F5 relazioni (0 – 10)	F6 formazione (0 – 10)	F7 Responsabilità (0 – 15)	F8 Rilevanza (0 – 15)	
Area Affari Generali e Servizi Demografici									/100
Area Amministrativa Finanziaria									/100
Area di Vigilanza									/100
Area Tecnica Urbanistica ed Edilizia Privata									/100
Area Tecnica Lavori Pubblici									/100

Data

Firma di chi effettua la graduazione dell'incarico di Elevata Qualificazione

Allegato B – Scheda per l'accertamento dei requisiti professionali posseduti

Incarico di Elevata Qualificazione:

.....

(costituito con deliberazione di Giunta Comunale n./.....)

Valutazione dei requisiti professionali del dipendente

..... area

Requisiti richiesti		Requisiti posseduti
GENERALI	Superamento del periodo di prova	
	Rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato	
	Nessuna sanzione disciplinare, escluso il rimprovero verbale, nel triennio precedente	
	Valutazione della prestazione non inferiore al 60% del massimo attribuibile nell'ultimo triennio	
ESPERIENZA DI LAVORO	Gestione di attività inerenti all'area di incarico di E.Q.	
	Provvedimenti istruiti o prodotti realizzati affini all'area di incarico di E.Q.	
	Responsabilità esercitate, in termine di istruttoria e provvedimenti pertinenti all'area di incarico di E.Q.	
FORMAZIONE PROFESSIONALE	Diploma di maturità / Laurea	
	Specializzazioni	
	Formazione aggiuntiva	
POTENZIALE	Capacità di conseguire risultati	
	Attitudine ai ruoli di gestione	
	Orientamento all'innovazione e al miglioramento del lavoro in generale	
	Capacità decisionali	
	Propensione all'assunzione di responsabilità	

Motivazione della scelta:

Data

Firma di chi accerta il possesso dei requisiti professionali
