

**CRITERI PER IL CONFERIMENTO
E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE EQ
E PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE EQ
AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DELLA RELATIVA RETRIBUZIONE**

Premessa

Gli articoli 16, 17 e 18 del C.C.N.L. relativo al personale del comparto delle Funzioni Locali per il triennio 2019/2021 stipulato in data 16/11/2022, prevedono che gli enti debbano predisporre dei criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione EQ (di seguito EQ), nonché dei criteri per la graduazione degli incarichi di EQ ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione.

L'art. 19 del medesimo C.C.N.L. prevede poi delle disposizioni particolari per gli incarichi di EQ negli enti privi di personale di qualifica dirigenziale, mentre il successivo art. 20 disciplina i compensi aggiuntivi che possono essere liquidati ai titolari di incarichi di EQ in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, qualora ne ricorrano i presupposti.

L'individuazione dei suindicati criteri è oggetto di confronto con le OO.SS. e le RSU, così come previsto dall'art. 5, del già citato C.C.N.L..

Art. 1 - Istituzione degli incarichi di Elevata Qualificazione EQ

- 1) La presente disciplina viene emanata ai sensi dell'art. 5, comma 3, lettere d) ed e) e dell'art. 16, comma 1, del C.C.N.L. 16/11/2022, il quale consente di conferire incarichi a termine, rinnovabili, di Elevata Qualificazione EQ, ai dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area, che ricoprono, con assunzione diretta di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale risultato:
 - a) Posizioni di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) Posizioni 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.
- 2) Gli incarichi di EQ costituiscono uno strumento gestionale che concorre a realizzare un modello organizzativo flessibile di decentramento delle responsabilità per il conseguimento degli obiettivi dell'ente. Sono istituiti dall'Ente, nel rispetto della vigente disciplina, in relazione alle esigenze organizzative ed al proprio modello gestionale.
- 3) Si prende atto che nello schema organizzativo dell'ente non sono previste figure di Alta professionalità, così come disciplinate dall'art. 16, comma 2, lettera b), del C.C.N.L. 16/11/2022. La relativa disciplina sarà adottata, con successivo atto, solamente nel caso in cui l'ente decida di istituire ed incaricare una o più figure di Alta professionalità.
- 4) Trattandosi di ente privo di personale con qualifica dirigenziale, le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, da individuarsi nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Ente, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ (art. 19, comma 1 C.C.N.L. 16/11/2022).
- 5) Come già stabilito con DGC n. 55 del 24/04/2019, sono individuate come posizioni di lavoro che richiedono elevata responsabilità di prodotto e di risultato con elevata autonomia decisionale la direzione dei seguenti settori:

- a) Servizio Amministrativo;
 - b) Servizio Finanziario;
 - c) Servizio Urbanistica – Edilizia privata
 - d) Servizio Polizia Municipale
 - e) Servizio Tecnico – Opere pubbliche;
- 6) La direzione dei settori di cui al comma precedente è affidata ai responsabili dei servizi di cui agli artt. 107 e 109 del D.Lgs. 267/00.
- 7) Ove non siano in servizio dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione oppure nei casi in cui, pur 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, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di elevata qualificazione EQ anche a personale dell'area degli istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Per la disciplina si rinvia a quanto previsto dagli articoli 16, comma 3, e 19 del C.C.N.L. 16/11/2022.

Art. 2 - Competenze del titolare di incarico di Elevata Qualificazione EQ

- 1) Competono al titolare di incarico di Elevata qualificazione EQ:
- a) l'organizzazione del servizio e/o degli uffici affidatigli;
 - b) il raggiungimento degli obiettivi e la realizzazione dei programmi attribuitigli;
 - c) la gestione delle risorse economiche e strumentali assegnategli nonché di quelle umane, nei limiti dell'ordinaria gestione del personale;
 - d) l'adozione di atti di impegno di spesa e le relative liquidazioni nell'ambito dei progetti o programmi di sua competenza;
 - e) l'adozione di attestazioni, certificazioni, autenticazioni e di ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza;
 - f) gli atti necessari ad attuare i programmi e i progetti affidatigli, compresa la determinazione a contrarre nell'ambito delle risorse assegnate e delle direttive impartite;
 - g) la responsabilità dei procedimenti facenti capo al servizio rientranti nel progetto o programma affidatogli;
 - h) il parere di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazioni di giunta o di consiglio rientranti nell'ambito delle attribuzioni dell'incarico di EQ;
 - i) i provvedimenti di autorizzazione, concessione o analoghi, il cui rilascio presupponga accertamenti e valutazioni, anche di natura discrezionale, nel rispetto di criteri predeterminati dalla legge, dai regolamenti, da atti generali di indirizzo, ivi comprese le autorizzazioni e le concessioni edilizie;
 - j) gli atti di valutazione del personale assegnato;
 - k) la presidenza delle commissioni di gara;
 - l) la responsabilità delle procedure d'appalto e di concorso;
 - m) la stipulazione dei contratti;
 - n) tutti gli altri compiti previsti all'art. 107, commi 2 e 3, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i., come previsto dall'art. 109, comma 2, del medesimo D.Lgs. 267/00 e, in generale, dalla normativa e dai Regolamenti dell'Ente;
 - o) il popolamento delle sottosezioni della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, limitatamente al settore di propria competenza e secondo quanto previsto dal PIAO - sezione Corruzione e la Trasparenza;
 - p) la mappatura dei processi ed il relativo monitoraggio secondo le prescrizioni del PIAO - sezione Corruzione e la Trasparenza, nonché la mappatura ai fini dell'individuazione delle attività eseguibili nel lavoro da remoto;

Art. 3 – Conferimento, durata e revoca degli incarichi

- 1) Ai sensi dell'art. 19, comma 1, del C.C.N.L. 16/11/2022, trattandosi di ente privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, ossia i responsabili dei servizi, sono titolari di incarico di EQ disciplinati dall'art. 16 del medesimo C.C.N.L.
- 2) Gli incarichi sono conferiti con decreto scritto e motivato del Sindaco, che identifica:
 - a) le peculiarità professionali specifiche e le attività attribuite alla funzione;
 - b) il peso attribuito alla posizione e il suo valore economico annuo sulla base della graduazione effettuata;
 - c) i termini di decorrenza e scadenza dell'incarico e le eventuali cause di revoca dell'incarico;
 - d) le valutazioni periodiche cui è soggetta la funzione, ai sensi della vigente disciplina contrattuale e regolamentare.
- 3) All'atto di conferimento dell'incarico, i titolari di incarico di EQ devono compilare e consegnare all'ente (servizio personale) la dichiarazione circa l'insussistenza delle cause di inconfiribilità e incompatibilità, di cui all'art. 20, del D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39. Nel corso dell'incarico pluriennale l'interessato presenta inoltre annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità di cui al citato D.Lgs. 39/13.
- 4) Le dichiarazioni di cui al precedente comma sono pubblicate nel sito dell'Ente, nella sezione *Amministrazione trasparente*.
- 5) L'incarico comporta funzioni integrative e supplementari a quelle proprie dell'area contrattuale/livello di appartenenza.
- 6) L'incarico di EQ ha una durata minima annuale e massima triennale. È fatta salva una diversa minor durata legata a specifiche e motivate esigenze organizzative. La scadenza dell'incarico non può essere successiva al 31/12 dell'anno di cessazione dell'incarico del Sindaco. Nel caso in cui la scadenza coincida con quella del mandato amministrativo, nel periodo transitorio intercorrente fra la cessazione dell'incarico del Sindaco uscente e la nuova nomina, il dipendente incaricato continua a svolgere le funzioni in regime di prorogatio, per un massimo di 120 giorni.
- 7) L'incarico può essere rinnovato. Per l'eventuale nuovo conferimento si tiene conto della valutazione annuale ottenuta durante il precedente incarico e delle determinazioni della Giunta in relazione all'assetto organizzativo dell'Ente.
- 8) L'incarico, secondo la procedura prevista nell'art. 18, commi 3, 4 e 5, del C.C.N.L. 16/11/2022, che qui si intende pienamente richiamata, può essere revocato, con atto scritto e motivato, prima della sua naturale scadenza per:
 - a) valutazione negativa della performance individuale. A tal fine, per valutazione negativa si intende un punteggio inferiore a 60 punti che ai sensi della metodologia per la valutazione della performance attualmente vigente nell'Ente preclude l'erogazione dell'indennità di risultato o della produttività;
 - b) in caso di comportamenti omissivi o pregiudizievoli reiterati sui programmi e sugli obiettivi concordati, con gli strumenti di programmazione dell'Ente;
 - c) in caso di grave violazione del Codice Disciplinare
 - d) intervenuti mutamenti organizzativi.
- 9) La revoca dell'incarico di EQ comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato da parte del dipendente titolare.
- 10) L'incarico cessa anticipatamente rispetto alla sua naturale scadenza, in caso di:
 - a) cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche per il compimento del limite massimo di età;
 - b) revoca dell'incarico come disciplinata nei precedenti commi.

Art. 4 – Procedura per la nomina dei responsabili dei servizi

- 1) Il Sindaco, acquisendo direttamente presso l'ufficio personale i *curricula* e l'esperienza professionale dei dipendenti dell'ente inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, fatti salvi i casi di cui agli articoli 16, comma 3 (personale acquisito dall'esterno) e 19 comma 1 (unico soggetto nell'area funzionari ed EQ) del C.C.N.L. 16/11/2022, procede ad individuare il soggetto da incaricare quale Responsabile del servizio a cui attribuire l'incarico di EQ.
- 2) Previa valutazione in merito alla possibilità di effettiva copertura di tutti i servizi, in presenza, all'interno dell'ente, di più di un profilo professionale idoneo a ricoprire l'incarico, ai sensi dell'art. 18, comma 2, del C.C.N.L. 16/11/2022, verrà predisposto un avviso interno, da pubblicare all'albo pretorio informatico per sette giorni, al fine di acquisire la disponibilità dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti a ricoprire il ruolo di responsabile del servizio a cui attribuire l'incarico di EQ.
- 3) Ogni dipendente in possesso dei requisiti richiesti potrà presentare domanda, allegandovi il *curriculum* professionale e le motivazioni personali a supporto della domanda.
- 4) Il Segretario Comunale provvede alla formulazione di una lista di aspiranti in possesso dei requisiti di ammissione.
- 5) Per la nomina dei responsabili dei servizi a cui attribuire l'incarico di EQ, 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.
- 6) Sulla base delle suddette valutazioni e di un eventuale colloquio, volto ad approfondire con i possibili aspiranti gli aspetti tecnico motivazionali, e tenendo conto dei seguenti fattori:
 - a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - b) requisiti culturali posseduti;
 - c) attitudini e capacità professionali;
 - d) esperienza acquisita;il Sindaco individua la persona ritenuta più idonea all'assunzione dell'incarico.
- 7) Ai sensi della legge 190/12 e del PIAO – Sezione Corruzione e la Trasparenza e compatibilmente con le dimensioni e la struttura organizzativa dell'Ente, deve essere valutata l'applicazione del criterio di rotazione degli incarichi, in particolar modo nei settori maggiormente esposti alla corruzione.
- 8) In caso di assenza di domande di partecipazione, ovvero nel caso in cui, all'interno dell'ente, sia possibile reperire un solo soggetto inquadrato nell'area funzionari ed EQ che possa ricoprire il ruolo di Responsabile del servizio corrispondente, anche tenuto conto della necessità di coprire la responsabilità di tutti i servizi, il Sindaco provvede direttamente, con proprio motivato decreto, all'individuazione del dipendente, dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, da incaricare ai sensi del comma 1.
- 9) In caso di gestione associata, ex art. 30 del D.Lgs. 267/00, potranno presentare domanda tutti i dipendenti dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, presenti negli enti convenzionati. La nomina viene effettuata dal Sindaco del comune capo-convenzione, nel rispetto delle norme convenzionali intervenute tra gli enti e delle presenti disposizioni. In caso di assenza di domande o di unicità del profilo, si applica il comma 8.

Art 5 – Il trattamento economico accessorio dei titolari degli incarichi di EQ

- 1) L'importo della retribuzione di posizione dei titolari degli incarichi di EQ, prevista dall'art. 17, comma 2, del C.C.N.L. 16/11/2022, varia da un minimo di 5.000 ad un massimo di 18.000 euro, annui lordi per tredici mensilità.
- 2) Nel caso di incarico conferito a personale dell'area degli istruttori l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di 3.000 ad un massimo di 9.500 euro.

- 3) La graduazione delle posizioni avviene utilizzando la metodologia proposta dal Nucleo di Valutazione e riportata nell'allegato 1 al presente documento. La metodologia di pesatura delle E.Q. pondera la "sedia fredda" e non riguarda le caratteristiche soggettive possedute dal titolare della posizione. Al termine dell'attività, il Nucleo di Valutazione trasmette alla Giunta comunale gli esiti ed il punteggio attribuito a ciascuna posizione.
- 4) La metodologia è finalizzata a graduare la posizione sulla base della complessità delle responsabilità gestionali interne ed esterne, della consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali, della complessità delle responsabilità tecniche, amministrative e contabili e di risultato.
- 5) Per il personale dell'area degli istruttori il valore della posizione corrisponde, salvo motivata diversa graduazione, al 65% del valore riconosciuto alla posizione vacante così come pesata per l'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e fatto salvo comunque l'adeguamento necessario per rispettare i limiti minimi e massimi stabiliti dal vigente C.C.N.L..
- 6) La retribuzione di posizione e quella correlata di risultato assorbono tutte le indennità previste dal vigente C.C.N.L., compreso il compenso per lavoro straordinario, con le sole esclusioni, sussistendone i presupposti, dei compensi aggiuntivi previsti all'art. 20 del C.C.N.L. 16/11/2022.
- 7) Il personale titolare di incarico di EQ è tenuto ad effettuare prestazioni lavorative settimanali non inferiori a 36 ore, osservando l'orario di servizio stabilito dall'Ente, essendo soggetto alla vigente disciplina relativa a tutto il personale dell'Ente ed agli ordinari controlli sulla relativa quantificazione. Il dipendente è tenuto ad effettuare l'eventuale prestazione oraria straordinaria (oltre alle 36 ore/settimanali) necessaria all'espletamento dell'incarico ed al conseguimento degli obiettivi, senza diritto a retribuzione per prestazione di lavoro straordinario.
- 8) L'incarico di EQ viene attribuito di preferenza al personale con un rapporto di lavoro a tempo pieno. In caso di motivate esigenze organizzative, è compatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale, di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno, e con i rapporti di lavoro ex art. 1, comma 557 della legge 311/2004 e s.m.i., ai sensi dell'art. 23, comma 7 del C.C.N.L. 16/11/2022.
- 9) L'Ente definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarichi di EQ previste dal proprio ordinamento.
- 10) Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), e 17, comma 4, del C.C.N.L. 16/11/2022, si dà atto che i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti titolari di incarichi di EQ sono oggetto di contrattazione.
- 11) Alla fine di ogni anno solare e comunque nel rispetto dei tempi previsti per la redazione ed approvazione della Relazione sulla performance, il Nucleo di valutazione provvederà ad effettuare la valutazione dei titolari di incarichi di EQ sulla base del sistema di misurazione e valutazione e del PIAO- sezione performance, riferita all'anno oggetto di valutazione.
- 12) Secondo le modalità previste dalla vigente disciplina contrattuale e regolamentare, l'attività professionale svolta ed i risultati raggiunti dal titolare di incarico di EQ sono soggetti a:
 - a) specifica valutazione annuale rispetto agli obiettivi affidati;
 - b) eventuale valutazione prima della scadenza per l'accertamento di gravi inadempienze rispetto agli obblighi e responsabilità connessi all'incarico o a quelli d'ufficio.
- 13) La valutazione positiva annuale consente l'attribuzione della retribuzione di risultato, secondo la metodologia per la valutazione della performance vigente nell'Ente, ed è elemento di cui tener conto ai fini dell'eventuale rinnovo dell'incarico.

Art. 6 - Sospensione dell'incarico e incarichi ad interim

- 1) In caso di assenza (fatto salvo per le assenze per quali vige una specifica normativa) o impedimento del responsabile del servizio a cui è attribuito l'incarico di EQ, continuativo e superiore a 60 giorni, la retribuzione di posizione può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle leggi vigenti.
- 2) Tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi, per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del C.C.N.L. 16/11/2022 attribuiti ad un lavoratore già titolare di altro incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo la cui misura massima non può superare il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per il titolare di incarico di EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, da erogare nel rispetto dei vincoli in materia di spesa di personale e comunque in misura non inferiore al 15%.
- 3) La durata dell'incarico *ad interim* non può superare la durata di dodici mesi, eventualmente prorogabile con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento dell'incarico di cui al comma 1.
- 4) Non si configura quale incarico *ad interim* la sostituzione di cui all'art. 24, comma 4, del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, che riguarda sostituzioni temporanee per assenze per ferie, permessi ecc. ovvero impedimenti quali sostituzioni in caso di conflitti di interesse.

Art. 7 - Mutamenti Organizzativi o legislativi che possono dar luogo a modifiche nella valutazione dell'incarico

- 1) La graduazione o valutazione del peso del singolo incarico di EQ, può mutare durante l'espletamento dell'incarico qualora si verifichi una variazione non irrilevante in uno degli ambiti oggetto di valutazione ai fini della graduazione, accertata dal Nucleo di valutazione in contraddittorio con il personale interessato.

Art. 8 - Rinuncia all'incarico

- 1) Il titolare di E.Q può proporre una rinuncia, solo qualora non sia unico 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. 9 - Norme finali e disapplicazioni

- 1) La presente disciplina viene adottata, con apposita deliberazione della Giunta comunale, ai sensi degli articoli 48, comma 3, e 89 del D.Lgs. 267/00 e costituisce allegato al Regolamento Comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, previo confronto con le RSU e le OO.SS..
- 2) La presente disciplina per gli incarichi di EQ entra in vigore a decorrere dalla data di approvazione e sostituisce integralmente tutte le disposizioni precedenti che devono, pertanto, ritenersi disapplicate, dalla data di effettiva applicazione del presente atto.

**CRITERI PER LA GRADUAZIONE
DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE EQ**
(Art. 18, comma 2, del C.C.N.L. 16/11/2022 e art. 5 del presente documento)

Fattori di valutazione	Peso	Item di valutazione	Valutazione	Media Valutazione item	Peso * media valutazione item
A) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA	60%	A.1 Processi operativi di competenza		
		A.2 Risorse umane assegnate		
		A.3 Risorse economiche assegnate		
		A.4 Tipologia e frequenza delle relazioni (*):		
		<i>a. Relazioni interne</i>		
		<i>b. Relazioni esterne</i>		
		A.5 Grado di trasversalità della posizione		
B) RESPONSABILITÀ GESTIONALE INTERNA ED ESTERNA	40%	B.1 Grado di responsabilità civile e contabile		
		B.2 Responsabilità connessa alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione		
		B3 – Grado di responsabilità del datore		

1) Definizione delle aree**A) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA**

La complessità amministrativa si manifesta nella difficoltà delle situazioni da fronteggiare e nella varietà dei problemi da risolvere; si manifesta inoltre nella complessità direzionale derivante dal grado di variabilità del contesto organizzativo di riferimento.

Parametri di valutazione**A.1 Processi di competenza**

Rileva il grado di complessità dei processi di competenza del titolare dell'incarico di EQ attraverso l'analisi delle attività che si associano ad ogni posizione di lavoro. Al punteggio come sotto determinato si aggiungono 5 punti per ogni servizio esternalizzato sul quale l'incaricato di EQ esercita

* da questo fattore dovrà risultare un solo punteggio che deriverà dalla media aritmetica dei sottofattori.

un controllo, fino ad un massimo di 20 punti.

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
La posizione coordina e integra un numero molto limitato di processi prevalentemente omogenee			La posizione coordina e integra un numero elevato di processi sostanzialmente omogenee			La posizione coordina e integra un numero limitato di processi eterogenee e/o strategiche		La posizione coordina e integra un numero elevato di processi eterogenee e/o strategiche	

A.2 Risorse umane assegnate

Il sottofattore esprime il livello di complessità connesso all'attività di gestione e coordinamento delle risorse umane utilizzate nei processi produttivi afferenti alla posizione di lavoro.

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Coordinamento diretto di risorse umane di numero limitato e di tipologie omogenee			Coordinamento diretto di risorse umane di numero ampio ma di tipologie omogenee			Coordinamento diretto di risorse umane di numero limitato ma di tipologie eterogenee		Coordinamento diretto di risorse umane di numero ampio e tipologie eterogenee	

A.3 Risorse economiche assegnate

Tale sottofattore si propone di valutare il grado di complessità connesso all'entità delle risorse economiche assegnate affidate alla responsabilità (piena o parziale) del titolare dell'incarico di EQ, quale media dell'ultimo triennio rendicontato.

Il grado di responsabilità economico gestionale viene desunto dal valore complessivo dei capitoli di spesa attribuiti al titolare dell'incarico di EQ tramite il PEG (importo desunto dal rendiconto), computando in tale valore tutti i capitoli per i quali il titolare dell'incarico di EQ è responsabile dell'assunzione dell'impegno di spesa/dell'accertamento dell'entrata.

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Valore globale spesa e entrata gestita fino a 300.000,00			Valore globale spesa e entrata gestita da 300.000,01 fino a 1.000.000,00			Valore globale spesa e entrata gestita da 1.000.000,01 a 3.000.000,00		Valore globale spesa e entrata gestita oltre 3.000.000,00	

A.4 Tipologia e frequenza delle relazioni

(da questo fattore dovrà risultare un solo punteggio che deriverà dalla media aritmetica dei sottofattori qui indicati)

a. Relazioni interne

Rileva il grado di complessità delle relazioni nei confronti dei soggetti interni all'ente

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Relazioni che comportano scambio di informazioni di modesta complessità e/o con uffici/unità dello stesso servizio				Relazioni che comportano informazioni complesse e/o con uffici/unità di altri servizi			Relazioni che comportano informazioni molto complesse e/o negoziali prevalentemente		

		con uffici/unità di altri servizi
--	--	-----------------------------------

b. Relazioni esterne

Rileva il grado di complessità e problematicità delle relazioni che gestisce l'ufficio con varie categorie di interlocutori (cittadini, imprese, enti pubblici, categorie professionali e associazioni di cittadini)

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Relazioni indispensabili ed elementari				Relazioni che comportano informazioni di media complessità e problematicità			Relazioni che comportano informazioni di alta complessità, anche con funzioni di rappresentanza dell'Ente		

A.5 Grado di trasversalità della posizione di lavoro

Rileva il grado di coinvolgimento del titolare dell'incarico di EQ nell'azione strategica dell'ente, intesa come possibilità di assumere la realizzazione di obiettivi trasversali a più servizi.

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Basso				Medio			Alto		

B) Responsabilità gestionale interna ed esterna

La responsabilità deriva dal grado di rischio amministrativo e gestionale che si assume durante la gestione, inteso quale rischio di incorrere nelle responsabilità amministrative, civili e penali tipiche delle funzioni dirigenziali dovuto alla tipologia di atti assunti, alla complessità normativa, alla discrezionalità amministrativa, al potenziale contenzioso.

B.1 Grado di responsabilità

Il grado di responsabilità sotto il profilo amministrativo e civile viene desunto dal complesso di norme che regolano le attività presidiate dal titolare dell'incarico di EQ e dalle relative ricadute esterne/interne.

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Basso livello di responsabilità				Medio livello di responsabilità			Elevato livello di responsabilità		

B.2 Responsabilità connessa alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione

Questo fattore misura il grado di rischio che si verifichino eventi connessi alla prevenzione della corruzione ed alle misure messe in atto per garantire la trasparenza. Il grado di responsabilità viene correlato alla tipologia di rischi e di misure derivanti dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ovvero dal presidio sull'attuazione delle misure stesse a livello di responsabile a livello di ente.

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Basso livello di responsabilità				Medio livello di responsabilità			Elevato livello di responsabilità		

B.3 Responsabilità del datore di lavoro

Il grado di responsabilità del datore di lavoro è valutato considerando il numero di risorse umane affidate alla posizione, riparametrato sul grado di rischio professionale cui sono esposte quelle risorse che svolgono mansioni per le quali è previsto l'obbligo di sorveglianza sanitaria.

Il grado di esposizione a rischio professionale è valutato in base alla frequenza delle visite mediche di controllo obbligatorie (più alta è la frequenza delle visite mediche di controllo, maggiore è il grado di rischio).

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Basso livello di responsabilità				Medio livello di responsabilità			Elevato livello di responsabilità		

Sulla base dei punteggi ottenuti, ciascun incarico di EQ viene inserito in una fascia articolata come segue:

FASCE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

FASCIA	PUNTEGGIO
A	> 90
B	Da 85 a 90
C	da 80 a 84 punti
D	< 79

Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100. A seconda del punteggio raggiunto e della fascia di inserimento spetterà al Sindaco, nell'ambito della corrispondenza tra punteggi e fasce di importo degli incarichi di EQ stabilite dalla Giunta Comunale, definire l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione di ciascun servizio (art. 5, comma 7, del presente documento).

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022

1. Le parti prendono atto che gli incarichi di Posizione Organizzativa già conferiti proseguono fino alla naturale scadenza (31/12/2023).
2. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha trasmesso con nota prot. n. 00013323 del 11/10/2023 i criteri per il conferimento, revoca e graduazione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022 e che provvederà all'approvazione degli stessi unitamente ai criteri di cui al presente articolo.
3. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
 - l'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022. Per l'anno 2023 tale quota è pari al 19,58% (pari a €13.875,00);
 - i parametri di misurazione saranno individuati secondo la seguente metodologia:

Indicatore progettuale – strategico – MBO (grado di raggiungimento degli obiettivi).

Tale indicatore sarà calcolato mediante il seguente metodo:

Algoritmo complesso di calcolo

N.ro obiettivi raggiunti * peso obiettivo

Sommatoria punteggi massimi obiettivi

Il risultato dell'algoritmo definirà il grado di raggiungimenti degli obiettivi, rispettivamente di performance organizzativa e individuale

- Risultato uguale o superiore 10,00 -performance eccellente 
- Risultato compreso tra 6,00 e 9,99% - performance positiva 
- Risultato inferiore a 5,99% - performance negativa 

- La retribuzione di risultato individuale assegnata ai titolari di EQ sarà attribuita in base al grado di raggiungimento obiettivi di performance organizzativa e individuale (incidenza 80%) e dal comportamento organizzativo (incidenza 20%), valutato secondo la scheda prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance.
- In applicazione della metodologia per la valutazione della performance attualmente vigente nell'Ente, sulla base delle valutazioni ottenute, ciascun valutato viene inserito in una fascia di merito collegata al livello di performance raggiunto.
 1. La retribuzione di risultato è determinata per ciascun titolare di posizione organizzativa nella misura massima del 24,35% della retribuzione di posizione;
 2. La retribuzione di risultato sarà erogata nel modo seguente:

performance eccellente: punteggio > o = a 10,00	100% del premio
performance positiva: punteggio da 6,00 a 9,99	stessa percentuale del punteggio ottenuto (dal 60% al 99%)
performance negativa < o = a 5,99	nessun premio

3. I risparmi determinati da una minore erogazione della retribuzione di risultato, vengono redistribuiti in parti uguali tra i titolari di posizione organizzativa o EQ che hanno raggiunto il risultato di "performance eccellente" e sommati al premio.
4. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico ad interim, stabilita nel decreto di assegnazione dell'incarico;
5. Le percentuali del presente comma, si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL-2022.