



# **COMUNE DI TERRANUOVA BRACCIOLINI**

## **REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE ED IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

**(Appendice al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi)**

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 197 del 30/08/2023

## INDICE

Art. 1 Incarichi di Elevata Qualificazione .....	3
Art. 2 Tipologia degli incarichi di Elevata Qualificazione.....	3
Art. 3 Adempimenti per l'istituzione e la valutazione degli incarichi di Elevata Qualificazione e relative competenze.....	3
Art. 4 Criteri generali per il conferimento dell'incarico.....	4
Art. 5 Conferimento dell'incarico. Soggetto competente.....	4
Art. 6 Requisiti .....	4
Art. 7 Durata dell'incarico.....	5
Art. 8 Modalità per il conferimento dell'incarico. Indirizzi operativi e di gestione.....	5
Art. 9 Revoca dell'incarico. Cause e motivazione .....	6
Art. 10 Motivazione del mancato rinnovo.....	6
Art. 11 Valutazione della prestazione .....	7
Art. 12 Criteri per la graduazione delle posizioni di EQ.....	7
Art. 13 Il procedimento della graduazione .....	7
Art. 14 Retribuzione di posizione Retribuzione di risultato.....	8
Art. 15 Finanziamento delle posizioni di elevata qualificazione.....	9
Allegato "A".....	10
Scheda per la graduazione delle posizioni di EQ di cui all'art. 2 lettera a) del presente regolamento.....	12
Scheda per la graduazione delle posizioni di elevata qualificazione di cui all'art. 2 lettera b) del presente regolamento.....	14
Allegato "B" .....	15

## **Art. 1**

### **Incarichi di Elevata Qualificazione**

1. Nel rispetto dei criteri generali contenuti nelle disposizioni seguenti, la Giunta comunale su proposta della Conferenza dei Dirigenti elaborata in base alle esigenze organizzative del Comune, può istituire posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, che costituiscono oggetto di un incarico a termine di Elevata Qualificazione (di seguito anche "EQ") secondo la disciplina prevista dall'art. 16 e seguenti del C.C.N.L. del comparto Funzioni locali del 16.11.2022 e dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.
2. Il presente regolamento definisce i criteri generali per:
  - l'istituzione delle posizioni di Elevata Qualificazione nell'ambito della struttura organizzativa del Comune;
  - il conferimento degli incarichi relativi alle posizioni di elevata qualificazione;
  - la graduazione delle posizioni di elevata qualificazione.

## **Art. 2**

### **Tipologia degli incarichi di Elevata Qualificazione**

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono ricondotti alle seguenti tipologie, opportunamente distinte in base alla natura delle funzioni svolte:
  - a) Posizioni di responsabilità che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, che nella struttura organizzativa del Comune di Terranuova Bracciolini sono di norma coincidenti con i servizi, quali strutture organizzative sub apicali che rispondono direttamente al dirigente dell'area di assegnazione;
  - b) Posizioni di responsabilità che richiedono 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.
2. Le posizioni di Elevata Qualificazione devono essere caratterizzate dalla assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.

## **Art. 3**

### **Adempimenti per l'istituzione e la valutazione degli incarichi di Elevata Qualificazione e relative competenze**

1. Ai fini dell'istituzione degli incarichi di EQ i dirigenti individuano le situazioni organizzative che per le loro caratteristiche possono essere ricondotte ad una delle due tipologie di cui alle lettere a) e b) del precedente art. 2, comma 1 delineandone i contenuti, la loro collocazione nell'assetto strutturale dell'ente, la complessità organizzativa, i gradi di responsabilità da assumere, le caratteristiche di sovra ordinazione e sott'ordinazione, il livello delle relazioni con i soggetti esterni e/o interni, il livello strategico del servizio, la complessità del sistema interrelazionale, i livelli di delega e quant'altro caratterizza i

contenuti specifici di ogni singola posizione di lavoro.

2. Per la valutazione degli elementi di cui al comma 1 si adotta uno schema di analisi che assume a riferimento gli elementi ed i fattori specificatamente indicati nell'allegato "A" al presente regolamento di cui forma parte integrante e sostanziale.
3. Le valutazioni istruttorie svolte dai dirigenti vengono complessivamente esaminate dalla Conferenza dei Dirigenti, presieduta dal Segretario comunale, il quale provvede a formulare la proposta per la costituzione delle posizioni di lavoro di EQ alla Giunta Comunale.
4. La metodologia per la graduazione delle posizioni di lavoro di EQ viene proposta dalla Conferenza dei Dirigenti, presieduta dal Segretario comunale, secondo le disposizioni contrattuali vigenti in materia.
5. La proposta di graduazione delle EQ, ai fini della retribuzione di posizione, è definita dal Nucleo di Valutazione e comunicata per l'approvazione alla Giunta Comunale.
6. La graduazione delle posizioni è soggetta ad aggiornamento a seguito di sopravvenute modificazioni della struttura organizzativa, tali da comportare una significativa variazione di uno o più elementi oggetto di valutazione (a titolo esemplificativo: attribuzione di nuovi e rilevanti procedimenti; affidamento di ulteriori unità organizzative da coordinare).

#### **Art. 4**

##### **Criteri generali per il conferimento dell'incarico**

1. I criteri generali cui attenersi per l'individuazione dei soggetti a cui conferire gli incarichi di EQ sono indicati nell'allegato "B" al presente regolamento di cui forma parte integrante e sostanziale, tenuto conto, rispetto alle attività ed alle funzioni da svolgere:
  - a) Della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
  - b) Dei requisiti culturali posseduti;
  - c) Delle attitudini;
  - d) Della capacità professionale;
  - e) Dell'esperienza acquisita.

#### **Art. 5**

##### **Conferimento dell'incarico. Soggetto competente**

1. La competenza al conferimento degli incarichi di EQ è del dirigente, tenuto conto dei criteri generali di cui all'articolo 4 del presente regolamento.
2. Il dirigente, ai fini della scelta dei dipendenti cui conferire l'incarico, ha facoltà di promuovere un interpello tra i dipendenti, volto a stimolare la presentazione di candidature, ferma restando la natura essenzialmente fiduciaria della scelta.

#### **Art. 6**

##### **Requisiti**

1. Requisiti per il conferimento di un incarico di Elevata Qualificazione sono:
  - a) l'inquadramento giuridico nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;

- b) il possesso, ma in modo necessario solo relativamente alle posizioni di cui alla lettera b) del comma 1) del precedente art. 2, di diploma di laurea (cosiddetta “laurea breve”) o laurea magistrale o laurea specialistica o laurea vecchio ordinamento;
- c) eventuali ulteriori requisiti di natura culturale e l'esperienza acquisita specificati nell'allegato "B";
- d) la capacità professionale e le attitudini specifiche richiesti per ricoprire la posizione, in relazione a natura e caratteristiche dei programmi da realizzare.

### **Art. 7** **Durata dell'incarico**

1. La durata massima dell'incarico di posizione di Elevata Qualificazione non può eccedere un periodo superiore a tre anni.  
In relazione ai programmi da realizzare e alla particolarità delle funzioni da svolgere, per le posizioni di cui alla lettera b) del comma 1 del precedente art. 2, possono essere conferiti incarichi da un minimo di mesi 6 ad un massimo di tre anni, sulla base di atti di indirizzo del Sindaco o della Giunta.
2. Alla scadenza l'incarico cessa automaticamente salvo espresso rinnovo con formale provvedimento scritto e motivato del dirigente.

### **Art. 8** **Modalità per il conferimento dell'incarico. Indirizzi operativi e di gestione**

1. L'incarico di Elevata Qualificazione è conferito con determinazione motivata del Dirigente ai sensi del precedente art. 5 e dovrà attenersi ai criteri preventivamente fissati per l'individuazione.
2. In relazione all'incarico conferito, avuto riguardo all'elevata responsabilità di prodotto e di risultato richiesta dalla norma contrattuale, fermo restando il compito di collaborazione e di supporto con il soggetto che ha conferito l'incarico da parte dell'incaricato, il provvedimento di incarico deve indicare gli indirizzi operativi e di gestione per l'espletamento dello stesso, con particolare riferimento:
  - ai programmi assegnati ad uno o più centri di costo così come previsti nella delibera PEG per l'anno di riferimento ed agli obiettivi definiti, necessari per la verifica del raggiungimento dei risultati così come individuati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione;
  - alla designazione di responsabile dei procedimenti amministrativi correlati alle materie di competenza, oggetto dell'incarico;
  - alla delega delle competenze decisionali in materia di: impegni di spesa; liquidazioni e pagamenti per atti riferibili alla gestione ordinaria e corrente correlata a tutte le materie e procedimenti oggetto dell'incarico; autorizzazioni nelle materie specificate dal soggetto che conferisce l'incarico; all'attribuzione di poteri di firma di provvedimenti aventi rilevanza esterna;
  - alla delega delle competenze relative al controllo delle presenze e delle assenze, all'autorizzazione dei permessi, dei congedi e delle aspettative, delle prestazioni di lavoro straordinario, nonché alla gestione ordinaria e periodica del rapporto di lavoro del personale assegnato alla posizione di lavoro di elevata qualificazione.

3. La gestione delle attività correlate alle competenze previste dal precedente comma dovrà essere effettuata nel pieno rispetto delle direttive che il soggetto che conferisce l'incarico indicherà in relazione alla specificità delle materie trattate.
4. Eventuali attività, procedimenti, atti e altri casi, che dovessero presentare aspetti di particolare rilevanza o assumessero connotazioni di specialità o di originalità, dovranno essere affrontati previo confronto con il soggetto che conferisce l'incarico, al fine di trarne elementi utili per indirizzare i successivi comportamenti.
5. Il dipendente incaricato di elevata qualificazione fornirà periodicamente al proprio dirigente, o su espressa richiesta di questi, l'elenco delle questioni trattate e degli atti formali adottati e delle decisioni comunque assunte, evidenziando gli eventuali aspetti di criticità e le difficoltà incontrate.
6. Salva diversa determinazione del Sindaco, in caso di assenza del soggetto che ha conferito l'incarico per ferie, malattia ed altre assenze fino ad un massimo di giorni trenta l'incaricato della posizione sostituisce a tutti gli effetti il dirigente assente, per le competenze e le funzioni delegate all'incaricato di elevata qualificazione, fatte salve quelle per il cui esercizio occorrono requisiti culturali o professionali che il titolare della posizione non possiede.
7. L'incaricato di EQ potrà essere delegato dal soggetto che gli ha conferito l'incarico, a rappresentarlo in sede di conferenza dei dirigenti e a supporto degli organi di vertice politico, o amministrativo-tecnico dell'ente.

#### **Art. 9**

##### **Revoca dell'incarico. Cause e motivazione**

1. Gli incarichi di elevata qualificazione possono essere revocati con atto scritto motivato del dirigente che ha conferito l'incarico:
  - a) per intervenuti mutamenti organizzativi;
  - b) in conseguenza della valutazione negativa della performance individuale.
2. L'atto di revoca comporta:
  - a) la cessazione immediata dall'incarico di EQ, con contestuale riassegnazione alle funzioni dell'area di inquadramento giuridico e del profilo di appartenenza;
  - b) la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
  - c) la non attribuzione della indennità di risultato, nell'ipotesi di cui al comma 1 lettera b) del presente articolo.
3. Prima dell'adozione dell'atto di revoca, il dirigente dovrà darne comunicazione all'interessato e questi ha facoltà di essere sentito, assistito da un'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato ovvero da persona di sua fiducia.

#### **Art. 10**

##### **Motivazione del mancato rinnovo**

1. Non necessita di motivazione l'atto del dirigente con cui, terminato il periodo di preposizione di un dipendente ad una posizione di elevata qualificazione, si affida ad altro

soggetto l'incarico di elevata qualificazione.

2. Non necessita di motivazione l'ipotesi in cui, per effetto di avvenuti mutamenti organizzativi, non si ritenga più necessario il mantenimento di quella posizione di elevata qualificazione.

### **Art. 11**

#### **Valutazione della prestazione**

1. Il personale incaricato di elevata qualificazione è assoggettato alla responsabilità del risultato.
2. L'attività di detti soggetti è sottoposta a valutazione periodica annuale da parte dei dirigenti che hanno conferito gli incarichi, secondo i criteri previsti dal sistema di misurazione e valutazione della performance al momento vigente.

### **Art. 12**

#### **Criteri per la graduazione delle posizioni di EQ**

1. I criteri per la graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione sono espressamente indicati nell'allegato "A" al presente regolamento, di cui forma parte integrante e sostanziale.

### **Art. 13**

#### **Il procedimento della graduazione**

1. Il procedimento di graduazione si compone delle seguenti fasi:

**a) Elaborazione della proposta di metodologia**

È la fase in cui viene elaborata dalla Conferenza dei Dirigenti, presieduta dal Segretario Comunale la proposta di metodologia per la graduazione delle posizioni di EQ.

**b) Confronto sulla proposta di metodologia**

In questa fase, la delegazione trattante di parte datoriale assicura il confronto sulla proposta di metodologia con le rappresentanze sindacali, secondo i modelli di relazioni sindacali previsti dal CCNL (confronto, di cui all'art. 5, comma 3, lettere d) ed e) del CCNL 21 maggio 2018).

**c) Determinazione finale e approvazione della proposta metodologica**

È la fase in cui la Giunta Comunale assume la decisione finale sulla metodologia di graduazione.

**d) Proposta di graduazione**

In questa fase il Nucleo di Valutazione propone la "pesatura" delle posizioni di elevata qualificazione e la relativa quantificazione del valore economico di posizione, sulla base della metodologia approvata.

**e) Determinazione della graduazione**

È la fase in cui la Giunta Comunale, su proposta del Nucleo di Valutazione, determina la graduazione delle posizioni di EQ ed il relativo valore economico della retribuzione di posizione.

**Art. 14**  
**Retribuzione di posizione Retribuzione di risultato**

1. Agli incaricati di posizioni di elevata qualificazione compete una retribuzione di posizione ed una retribuzione di risultato. Dette retribuzioni non hanno natura di indennità, ma costituiscono retribuzioni aggiuntive a fronte di prestazioni maggiormente qualificate rispetto a quelle richiedibili al personale dipendente con inquadramento giuridico come Funzionario (ex categoria D di cui alla declaratoria dell'allegato A del C.C.N.L. del 31.03.1999).
2. La retribuzione di posizione è correlata alla graduazione e alla quantificazione del valore economico delle posizioni stesse, e può variare da un minimo di € 5.000,00 fino ad un massimo di € 14.000,00, stabilito con il presente regolamento. Qualora l'incarico sia inferiore all'anno o nel caso lo stesso venga revocato, la retribuzione di posizione spetta in proporzione ai giorni di durata dell'incarico.
3. La retribuzione di risultato è correlata:
  - al raggiungimento degli obiettivi individuali;
  - alla performance organizzativa della struttura in diretta responsabilità;
  - alla qualità del contributo alla performance organizzativa della struttura di livello immediatamente superiore;
  - ai comportamenti organizzativi e alle competenze professionali;
4. I criteri per la determinazione della retribuzione di risultato sono quelli individuati nel sistema di valutazione e misurazione della performance del Comune di Terranuova Bracciolini.
5. Le retribuzioni di posizione e di risultato di cui al presente articolo rappresentano il trattamento economico accessorio del personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ incaricato di posizione di elevata qualificazione, con carattere totalmente assorbente:
  - di ogni competenza accessoria ed indennità di qualsivoglia natura previste dal vigente CCNL, fatte salve le deroghe espressamente indicate nell'art. 20 del C.C.N.L del 16.11.2022;
  - del compenso previsto per prestazioni di lavoro straordinario e dell'applicazione di istituti sostitutivi di detto compenso (riposo compensativo).
6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore già titolare di incarico di elevata qualificazione di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione di EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore è attribuito un ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato, la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione di EQ oggetto dell'incarico *ad interim*.  
La determinazione della percentuale è proporzionale al "peso" della posizione di EQ attribuita *ad interim* ed è effettuata secondo la seguente formula:  
$$I * (((D-E) * 100) / (A-B)) + 15$$

dove:

I=Differenza fra valore economico di posizione *ad interim* e valore economico posizione minimo contrattuale  
D=Percentuale massima interim attribuibile  
E=Percentuale minima interim attribuibile  
A= Valore economico massimo di posizione fissato dal presente regolamento  
B= Valore economico minimo di posizione contrattuale.

**Art. 15**  
**Finanziamento delle posizioni di elevata qualificazione**

1. La Giunta Comunale, stabilisce le risorse da destinare annualmente al finanziamento della retribuzione di posizione e al finanziamento della retribuzione di risultato delle posizioni di elevata qualificazione, nel rispetto della vigente normativa contrattuale.
2. Qualora le risorse destinate dalla Giunta Comunale al finanziamento della retribuzione di posizione non risultino capienti rispetto alla somma dei valori economici delle retribuzioni di posizione determinate in applicazione delle metodologie previste nell'Allegato A è effettuata la parametrizzazione del valore del singolo punto rispetto al valore massimo di 140,00 euro, suddividendo il budget disponibile per la somma dei punteggi totali attribuiti complessivamente a tutte le EQ. Il valore della retribuzione di posizione assegnato a ciascuna Elevata Qualificazione è ottenuto moltiplicando il punteggio attribuito dal Nucleo di Valutazione a ciascuna EQ per il valore punto riparametrato.

## Allegato “A”

### METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Per gli incarichi di cui all’art. 2 lettera a) del presente regolamento il sistema di graduazione è basato sui tre seguenti elementi generali di valutazione:

**A.1) Complessità organizzativa:** questo fattore si manifesta nella complessità delle situazioni da fronteggiare e nella varietà dei problemi da risolvere, sub specie di intensità delle relazioni esistenti con altre strutture o altri soggetti, interni o esterni all’Ente; esso si pone in relazione con le dimensioni dell’organizzazione, con l’articolazione delle sue strutture, con l’estensione, la ramificazione e la rilevanza della rete di soggetti e di istituzioni con cui si intrattengono rapporti; esso misura altresì il livello di competenze e professionalità richiesto per l’ottimale svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate alla posizione di EQ.

**A.2.) Ampiezza e contenuto delle funzioni dirigenziali delegate con attribuzione dei poteri di firma:** questo secondo fattore si riferisce all’ampiezza delle funzioni dirigenziali delegate attraverso l’attribuzione dei poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna e tiene conto anche della differenziazione degli ambiti di intervento e dell’eventuale introduzione di limiti di valore allo svolgimento delle funzioni stesse.

**A.3.) Responsabilità:** questo fattore rappresenta il grado di rischio gestionale ed amministrativo connesso alla gestione; esso si pone in relazione con la tipologia di procedimenti amministrativi e con le responsabilità (civili, amministrative, disciplinari, ecc.) che ne derivano, con il rischio di non conseguire gli obiettivi assegnati, con la visibilità ed il rilievo esterno delle decisioni.

Ciascun elemento generale viene scomposto in sotto fattori di valutazione più specifici per i quali sono definite le relative descrizioni e la scala dei punteggi.

#### **A.1) Complessità organizzativa**

##### A.1.1) Dimensione organizzativa fino a punti 15

Indica la dimensione complessiva della struttura gestita e la sua obiettiva rilevanza nei processi di produzione dell’ente, rilevabile soprattutto dalla dimensione delle risorse umane, finanziarie e strumentali utilizzate nei processi produttivi.

##### A.1.2) Differenziazione organizzativa fino a punti 15

Esprime la varietà e la differenziazione delle posizioni di lavoro, delle professionalità e degli uffici interni alla struttura, nonché dei processi amministrativi e di erogazione dei servizi.

##### A.1.3) Relazioni organizzative e interorganizzative fino a punti 5

Indica la complessità relazionale da gestire, manifestata dalla rilevanza – in termini di interessi rappresentati – e differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si intrattengono relazioni, dalla intensità e frequenza di tali relazioni, dalla rilevanza dell’aspetto relazionale nel processo di creazione di “valore”.

#### A.1.4 Competenze professionali fino a punti 5

Esprime la profondità delle conoscenze richieste per l'adeguato assolvimento dei compiti affidati alla posizione, siccome acquisite attraverso l'esperienza di lavoro e/o gli studi formali e informali. Esprime altresì l'intensità e la rapidità dei cambiamenti che interessano l'ambito lavorativo di riferimento e la conseguente necessità di aggiornamento.

#### **A.2) Ampiezza e contenuto delle funzioni dirigenziali delegate con attribuzione dei poteri di firma fino a punti 20**

Esprime l'ampiezza delle funzioni dirigenziali delegate, rappresentata dall'attribuzione del potere di firma dei provvedimenti finali a rilevanza esterna. Tiene anche conto della differenziazione degli ambiti di intervento e dell'eventuale introduzione di limiti di valore allo svolgimento delle funzioni stesse.

#### **A.3) Responsabilità**

##### A.3.1) Responsabilità amministrativa fino a punti 25

Esprime il rischio di incorrere nelle responsabilità (civili, penali, amministrative, contabili, disciplinari) tipiche della funzione direttiva – soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all'ente o ai terzi – collegato alla tipologia di atti assunti, alla complessità delle norme e degli orientamenti giurisprudenziali, al potenziale contenzioso, alla dimensione finanziaria dei processi di spesa/entrata.

##### A.3.2) Responsabilità gestionale fino a punti 15

Esprime il rischio di non conseguire gli obiettivi assegnati alla posizione e tiene anche conto della visibilità esterna dei risultati conseguiti.

#### **Metodologia per la quantificazione del valore economico di posizione delle EQ di cui all'art. 2 lettera a) del presente regolamento.**

Per punteggi inferiori od uguali a 39 punti si assegna un valore economico di posizione pari ad € 5.000,00;

Per punteggi da 40 punti a 100 punti il valore economico di posizione, è assegnato sulla base della seguente formula:

$$\text{Valore economico di posizione} = \frac{14.000,00 \times \text{punteggio di graduazione}}{100}$$

**Scheda per la graduazione delle posizioni di EQ di cui all'art. 2 lettera a) del presente regolamento**

<b>DIREZIONE DI STRUTTURA</b> (art. 16, comma 2, lett. a) CCNL 16 novembre 2022)			
<b>Fattori generali di valutazione</b>	<b>Sotto fattori di valutazione specifici</b>	<b>Punteggio massimo per singoli fattori</b>	<b>Punteggio attribuito</b>
<b>Complessità organizzativa</b>	Dimensione Organizzativa	Fino a punti 15	
	Differenziazione organizzativa	Fino a punti 15	
	Relazioni organizzative e interorganizzative	Fino a punti 5	
	Competenze Professionali	Fino a punti 5	
<b>Ampiezza e contenuto delle funzioni</b>	Ampiezza e contenuto delle funzioni delegate	Fino a punti 20	
<b>Responsabilità</b>	Responsabilità amministrativa	Fino a punti 25	
	Responsabilità gestionale	Fino a punti 15	
		Totale 100 punti	

\*\*\*

Per gli incarichi di alta professionalità e specializzazione, di cui all'art. 2 lettera b) del presente regolamento il sistema di graduazione è basato sui seguenti fattori generali di graduazione:

**B.1) Complessità organizzativa e funzionale:** questo fattore rappresenta il grado di complessità professionale che il soggetto incaricato deve affrontare per l'adeguato svolgimento e presidio delle funzioni affidategli; esso si pone in rapporto anche con la necessità di possedere eventuali titoli di studio e/o di iscrizione ad albi professionali, nonché con la complessità delle relazioni da gestire e con l'estensione delle competenze/professionalità necessarie per ottenere una buona performance, nonché con le esigenze di aggiornare con continuità il bagaglio di competenze professionali;

**B.2) Responsabilità:** questo fattore misura il livello delle responsabilità dirette e indirette conseguenti all'espletamento dell'incarico, anche con riferimento ai profili tipici della responsabilità professionale.

Ciascun elemento generale viene scomposto in sotto fattori di valutazione più specifici per i quali sono definite le relative descrizioni e la scala dei punteggi.

**B.1) Complessità organizzativa e funzionale**

B.1.1) Complessità professionale fino a punti 10

Indica il grado di complessità professionale, in termini di criticità delle problematiche da affrontare e di varietà delle soluzioni possibili, che il soggetto incaricato deve affrontare per l'adeguato svolgimento e presidio delle funzioni affidategli. Esso si pone in rapporto anche con la necessità di eventuali titoli di studio e/o di iscrizione ad albi professionali.

### B.1.2) Rilevanza delle relazioni fino a punti 5

Indica la complessità relazionale da gestire, manifestata dalla rilevanza – in termini di interessi rappresentati – e differenziazione dei soggetti interni ed esterni con cui si intrattengono relazioni, dalla intensità e frequenza di tali relazioni, dalla rilevanza dell'aspetto relazionale nel processo di creazione di "valore".

### B.1.3) Competenze professionali fino a punti 10

Esprime la profondità delle conoscenze richieste per l'adeguato assolvimento dei compiti affidati alla posizione, siccome acquisite attraverso l'esperienza di lavoro e/o gli studi formali e informali. Esprime altresì l'intensità e la rapidità dei cambiamenti che interessano l'ambito lavorativo di riferimento e la conseguente necessità di aggiornamento.

## **B.2) Responsabilità**

### B.2.1) Responsabilità diretta fino a punti 15

Esprime il livello delle responsabilità assunte in via diretta e personale, in conseguenza dell'espletamento degli incarichi e dell'adozione di atti e decisioni che impegnano l'ente verso l'esterno. Vi rientra anche la responsabilità professionale nelle sue diverse configurazioni.

### B.2.2) Responsabilità indiretta fino a punti 10

Esprime il livello delle responsabilità assunte in conseguenza dell'espletamento degli incarichi e dell'adozione di atti e decisioni che, pur non impegnando direttamente l'ente verso l'esterno, risultano tuttavia propedeutici o preparatori rispetto ad altri atti di competenza di altri soggetti.

## **Metodologia per la quantificazione del valore economico di posizione delle EQ di cui all'art. 2 lettera b) del presente regolamento.**

Per punteggi inferiori od uguali a 20 punti si assegna un valore economico di posizione pari ad € 5.000,00;

Per punteggi da 21 punti a 50 punti il valore economico di posizione, è assegnato sulla base della seguente formula:

$$\text{Valore economico di posizione} = \frac{14.000,00 \times \text{punteggio di graduazione}}{50}$$

**Scheda per la graduazione delle posizioni di elevata qualificazione di cui all'art. 2 lettera b) del presente regolamento**

<b>ALTA PROFESSIONALITA' E SPECIALIZZAZIONE</b> (art. 16, comma 2, lett. b) CCNL 16 novembre 2022)			
<b>Fattori generali di valutazione</b>	<b>Sotto fattori di valutazione specifici</b>	<b>Punteggio massimo per singoli fattori</b>	<b>Punteggio attribuito</b>
<b>Complessità organizzativa e funzionale</b>	Complessità Professionale	Fino a punti 10	
	Rilevanza delle relazioni	Fino a punti 5	
	Competenze Professionali	Fino a punti 10	
<b>Responsabilità</b>	Responsabilità diretta	Fino a punti 15	
	Responsabilità indiretta	Fino a punti 10	
		Totale 50 punti	

## **Allegato “B”**

### **Criteria per l'individuazione dei titolari di posizioni organizzative di cui alla lettera a) dell'art. 2 del presente regolamento.**

Considerate le caratteristiche peculiari della tipologia, i criteri per l'individuazione degli incaricati devono enfatizzare la capacità di leadership degli stessi, intesa come capacità di creare un ambiente relazionale idoneo al conseguimento degli obiettivi.

In tale contesto assumono particolare rilievo le attitudini, la capacità professionale, la competenza posseduta in attività di coordinamento, il potenziale professionale e la propensione al lavoro per obiettivi.

#### **Requisiti culturali**

- Diploma di Laurea (c.d. Laurea breve) o Laurea Magistrale o Laurea Specialistica o Laurea vecchio ordinamento;

oppure

- Diploma di maturità unitamente ad almeno 5 anni di servizio nell'area dei Funzionari ed EQ (ovvero categoria D nel sistema di inquadramento giuridico previgente al CCNL 16.11.2022).
- Eventuali attestati di partecipazione ai corsi inerenti alle materie sulle quali è svolta l'attività di coordinamento o su materie riguardanti l'organizzazione, la gestione delle risorse umane, gli approcci organizzativi sulla gestione dei servizi (qualità totale, project management, project financing, tecniche di negoziazione, ecc.), che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che hanno attuato la formazione.

#### **Attitudini**

- Capacità di esaminare e scomporre in dettaglio i problemi, selezionandone ed aggregandone gli elementi essenziali;
- Capacità di rispettare i tempi assegnati;
- Capacità di affrontare e risolvere i problemi imprevisti;
- Capacità di costruire un ambiente di lavoro armonioso e collaborativo;
- Capacità di motivare i propri collaboratori, rendendoli partecipi degli obiettivi assegnati alla posizione organizzativa ed utilizzandone al meglio le attitudini e potenzialità;
- Capacità di delegare potere decisionale ai collaboratori, mantenendo la responsabilità globale;
- Capacità di stimolare la creatività individuale, orientando il gruppo all'innovazione e ad affrontare in modo non ripetitivo le situazioni lavorative;
- Disponibilità ad accettare deleghe da parte dei superiori.

#### **Esperienza e capacità professionale acquisite in materia di coordinamento**

Tale parametro va valutato con particolare riguardo ai risultati conseguiti in precedenti esperienze lavorative di coordinamento in misura inferiore riguardo al semplice periodo di servizio.

### **Propensione al lavoro per obiettivi**

- Capacità di lavorare in autonomia ottimizzando l'impiego di tutte le risorse (strumentali, umane e finanziarie), disponibili per il raggiungimento degli obiettivi;
- Capacità di pianificare il lavoro, articolandolo in fasi e obiettivi intermedi, verificandone continuamente lo sviluppo attuativo.

### **Criteri per l'individuazione dei titolari di posizioni di EQ di cui alla lettera b) dell'art. 2 del presente regolamento.**

Considerato che la tipologia in oggetto si caratterizza per la elevata specializzazione e professionalità, assumono particolare rilievo, ai fini dell'individuazione del titolare della medesima, i requisiti culturali posseduti e l'esperienza maturata su attività di elevata specializzazione.

Riguardo, invece, agli altri requisiti (attitudini, potenziale professionale e propensione al lavoro per obiettivi), pur mantenendo notevole importanza, si connoteranno in maniera diversa rispetto alla tipologia a), orientandosi maggiormente allo svolgimento di attività specialistiche piuttosto che a quelle di coordinamento.

### **Requisiti culturali**

- Titolo di studio: requisito minimo Laurea Magistrale o Laurea Specialistica o Laurea vecchio ordinamento;
- In casi specifici iscrizione agli albi professionali e/o abilitazione all'esercizio della professione.

### **Attitudini**

- Precisione nell'applicare la normativa di riferimento;
- Capacità di tradurre in procedimenti semplici le disposizioni normative,
- Capacità di risolvere i problemi in assenza di direttive precise;
- Capacità di esaminare e scomporre in dettaglio i problemi.

### **Esperienza e capacità professionale acquisite con riguardo alle materie di competenza**

Tale parametro va valutato con particolare riguardo ai risultati conseguiti in precedenti esperienze lavorative in ambiti specialistici, in misura inferiore riguardo al semplice periodo di servizio.

### **Propensione al lavoro per obiettivi**

- Capacità di lavorare in autonomia, ottimizzando l'impiego di tutte le risorse (strumentali, umane e finanziarie), disponibili per il raggiungimento degli obiettivi;
- Capacità di rispettare i tempi assegnati;
- Capacità di ridurre al minimo le fasi procedurali, evitandone inutili appesantimenti.