



COMUNE DI ROSSANO VENETO

Provincia di Vicenza

ORIGINALE

N°79
Reg. delib.
Del 30-06-2025

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	Approvazione dei criteri generali per la pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione e la valutazione della prestazione (art. 16, c. 1, C.C.N.L. 16 novembre 2022)
----------------	---

Oggi **trenta** del mese di **giugno** dell'anno **duemilaventicinque** alle ore 21:10, convocata in seguito a regolari inviti si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
Zonta Marco	Sindaco	Presente
Battaglin Helga	Assessore	Presente
Trentin Paolo	Vicesindaco	Presente
Zen Giorgio	Assessore Esterno	Presente
Berton Davide	Assessore	Presente

5	0
---	---

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il Segretario Comunale Scarangella Luca.

Zonta Marco nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL PRESIDENTE

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

OGGETTO	Approvazione dei criteri generali per la pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione e la valutazione della prestazione (art. 16, c. 1, C.C.N.L. 16 novembre 2022)
----------------	---

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che, in data 16.11.2022, è stato sottoscritto il CCNL per il comparto Funzioni locali, relativo al triennio 2019/2021, contenente la nuova disciplina in materia di incarichi di Elevata Qualificazione, entrata in vigore il 01/04/2023;

Richiamati, in particolare:

- l'art. 16, comma 1, del CCNL 2019/2021, laddove prevede che: *"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 EQ, conferito in conformità all'art. 18 del presente CCNL. (...)"*;
- l'art. 17, commi 1 e 2, del citato CCNL, secondo cui: *"1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 16 è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario. 2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico. (...)"*;
- l'art. 17, comma 4, del citato CCNL, ai sensi del quale: *"Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli 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 gli incarichi previsti dal proprio ordinamento"*;
- l'art. 18, commi 1 e 2, del citato CCNL, laddove prevede che: *"1. Gli incarichi di EQ, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità. 2. Per il conferimento degli incarichi in oggetto gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale di cui all'art. 16 del presente CCNL"*;
- l'art. 18, comma 4, del citato CCNL, a mente del quale: *"3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. (...) 5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 17 del presente CCNL da parte del dipendente titolare"*;

Visto il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Rossano Veneto, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 174 del 29.12.2022 e s.m.;

Dato atto che:

- L'art. 3 del vigente regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi prevede che la struttura organizzativa dell'Ente è articolata in "Aree, Servizi e Uffici";
- L'art. 17, c. 1, del CCNL 21.05.2018, prevede che *"...negli Enti privi di dirigenza, i Responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'Ente, sono i titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13"*;
- La disciplina delle posizioni organizzative per i Comuni privi di dirigenza rientra nella previsione di cui all'art. 109, c. 2 del D.lgs 267/2000;
- il modello organizzativo del Comune di Rossano Veneto, prevede le seguenti aree:
 - Area Affari Generali.
 - Area Finanziaria.

- Area LL.PP./Manutenzioni del Patrimonio/Ecologia.
- Area Urbanistica - Edilizia Privata – Attività Economiche.
- Area Vigilanza - Polizia Locale.

Rilevato che ai sensi dell'art. 19, comma 1, del CCNL 16.11.2022, le posizioni di Responsabile di ciascuna struttura apicale sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di Elevata Qualificazione (di seguito, EQ) in base all'art. 16 del medesimo CCNL, per lo svolgimento di funzioni di direzione caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, nonché dall'assunzione diretta di responsabilità di prodotto e di risultato;

Richiamati gli articoli 48 e 89 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i. e le disposizioni dello Statuto comunale in materia di organizzazione, programmazione e controllo;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 82 del 13.06.2019, di approvazione dei criteri per il conferimento, la revoca e la graduazione delle posizioni organizzative, in attuazione degli artt. 14 e 15 del CCNL per il comparto Funzioni locali relativo al triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21.05.2018;

Ritenuto necessario approvare i nuovi criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione ed i criteri per la graduazione degli stessi come da **allegato A)** alla presente deliberazione di cui fa parte integrante e sostanziale, nel rispetto delle previsioni di cui ai riportati articoli del CCNL per il triennio 2019/2021, sottoscritto il 16.11.2022;

Dato atto che l'allegato A) al presente provvedimento, è stato sottoposto alla relazione sindacale del confronto, ordinariamente prevista dall'art. 5, comma 3, lettere d) ed e), del CCNL 2019/2021, mediante invio alle OO.SS. e RSU, con nota prot. 8000 del 23.05.2025, e nuovamente sottoposto a confronto in data 30.06.2025;

Richiamato l'art. 78 del D.Lgs. n. 267/2000 con riferimento alla previsione del dovere degli amministratori di *"...astenersi dal prendere parte alla discussione ed alla votazione di delibere riguardanti interessi propri o di loro parenti o affini sino al quarto grado. L'obbligo di astensione non si applica ai provvedimenti normativi o di carattere generale, quali i piani urbanistici, se non nei casi in cui sussista una correlazione immediata e diretta fra il contenuto della deliberazione e specifici interessi dell'amministratore o di parenti o affini fino al quarto grado"*;

Richiamati:

- l'art. 89 del D.Lgs. n. 267/2000, in forza del quale gli Enti locali disciplinano, con propri regolamenti, in conformità allo statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità;
- l'art. 48, comma 3 del medesimo Decreto legislativo, in virtù del quale compete alla Giunta comunale l'adozione dei Regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Dato atto che il Regolamento in oggetto riguarda materie afferenti all'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Ritenuta, pertanto, la propria competenza all'adozione del presente atto;

Visti:

- il D. Lgs. n. 165/2001;
- il D. Lgs. n. 150/2009;
- lo Statuto Comunale;

- il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- i contratti collettivi nazionali di lavoro del Comparto Regioni-Autonomie Locali;

Acquisiti i pareri resi ai sensi dell'art. 49 del medesimo decreto legislativo 18.08.2000, n. 267;

Con voti unanimi e favorevoli, espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. **DI APPROVARE**, per le motivazioni riportate in premessa, da intendersi qui interamente richiamate, l'**allegato A)** recante i criteri per il conferimento, la revoca e graduazione delle elevate qualificazioni E.Q.;
2. **DI DISPORRE** la pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale, sezione Amministrazione trasparente, sottosezione di primo livello Disposizioni generali, sottosezione di secondo livello Atti generali.
3. **DI DICHIARARE**, con separata e unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, al fine di consentire la concreta applicazione del nuovo sistema di pesatura delle E.Q.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis ed allegati alla presente deliberazione.

OGGETTO	Approvazione dei criteri generali per la pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione e la valutazione della prestazione (art. 16, c. 1, C.C.N.L. 16 novembre 2022)
----------------	---

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL Sindaco
Zonta Marco

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

IL Segretario Comunale
Scarangella Luca

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.



COMUNE DI ROSSANO VENETO

PROVINCIA DI VICENZA

Piazza G. Marconi, 4 – 36028 Rossano Veneto (VI)

Pec: rossanoveneto.vi@cert.ip-veneto.net

C.F. e P. IVA 00261630248

CRITERI GENERALI CONFERIMENTO E REVOCA INCARICHI

ELEVATE QUALIFICAZIONI E CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE E.Q.

Art. 1 - Finalità

1. Il presente regolamento è volto a disciplinare criteri e modalità per l'istituzione, il conferimento, la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione nonché i criteri di graduazione delle Elevate Qualificazioni.
2. Gli incarichi di Elevata Qualificazione costituiscono 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 regolamento costituisce stralcio del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi come da ultimo integrato con deliberazione n. 174 del 29 dicembre 2022.

Art. 3 - Tipologie di incarico

1. Le Elevate Qualificazioni sono incarichi a termine, rinnovabili, aventi ad 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 Elevata Qualificazione 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:
 - a) i contenuti professionali specifici e le attività peculiari dell'incarico
 - b) le aree di risultato da conseguire
 - c) gli eventuali requisiti professionali e culturali specifici
 - d) il peso dell'incarico e la relativa valorizzazione economica.
4. L'incarico comporta funzioni integrative e supplementari a quelle proprie dell'area contrattuale/livello.

Art. 4 - Requisiti generali per l'accesso agli incarichi

1. Le Elevate Qualificazioni sono conferibili al personale dipendente dell'Ente inquadrato nell'area dei Funzionari.
2. L'incarico di E.Q. è compatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale, di durata non inferiore al 25% del rapporto a tempo pieno.

Art. 5 - Procedure di conferimento degli incarichi

1. I responsabili delle strutture apicali dell'Ente, individuate nell'attuale regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in "Aree" funzionali, sono titolari degli incarichi di .EQ. ai sensi dell'art. 19 comma 1 del CCNL 16.11.2022.

Art. 6 - Conferimento degli incarichi

1. Gli incarichi sono conferiti con atto scritto del Sindaco che identifica:
 - a) le peculiarità professionali specifiche e le attività attribuite alla funzione
 - b) i termini di decorrenza e scadenza dell'incarico e le eventuali cause di revoca dell'incarico.
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. 7 - Durata degli incarichi

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione hanno durata non superiore a tre anni e possono essere rinnovati.
2. L'incarico potrà essere rinnovato con le medesime formalità, fino alla scadenza del mandato amministrativo del Sindaco, con eventuale prosecuzione per la durata massima di due mesi dalla scadenza e comunque sino a quando non intervenga la nuova nomina.
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. 8 - Revoca dell'incarico

1. L'incarico può essere revocato, previo idoneo preavviso, prima della sua naturale scadenza per:
 - a) valutazione annuale gravemente negativa,
 - b) grave o reiterato inadempimento rispetto agli obblighi e responsabilità derivanti dalle funzioni attribuite al titolare dell'incarico di Elevata Qualificazione,
 - c) inosservanza delle direttive contenute nell'atto di affidamento dell'incarico,
 - d) grave e reiterata violazione delle metodologie previste, tale da dimostrare inequivocabilmente lo svolgimento di attività inadeguate al raggiungimento degli obiettivi assegnati
 - e) intervenuti mutamenti organizzativi.
2. L'ente acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia;
3. La revoca dell'incarico di Elevata Qualificazione comporta la perdita dell'indennità di posizione da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo mantenendo il trattamento economico già acquisito

Art. 9 - Sospensione dell'incarico e funzioni di sostituzione

1. Salvo diverse disposizioni normative anche contrattuali, in caso di assenza del titolare della Elevata Qualificazione, continuativa e superiore a 60 giorni, allo stesso è sospesa l'erogazione della relativa indennità di posizione.
2. L'Ente può attribuire, con atto scritto e motivato, le funzioni sostitutive dell'incarico ad altro dipendente inquadrato, al Segretario o altro soggetto compatibile con le disposizioni vigenti. 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 CCNL 16.11.2022, alla E.Q. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la E.Q. oggetto dell'incarico ad interim.

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.
3. L'Ente può altresì attribuire, con atto scritto e motivato, le funzioni sostitutive dell'incarico ad altro dipendente di categoria C.

Art. 10 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 Elevata Qualificazione 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.
2. L'esito delle valutazioni è riportato nel fascicolo personale del dipendente e di esso si tiene conto nell'affidamento di altri incarichi.

Art. 11 Valore delle Elevate Qualificazioni

1. In coerenza con le indicazioni del Contratto Collettivo Nazionale, per gli incarichi di direzione delle aree, l'Ente deve adottare una nuova graduazione delle Elevate Qualificazioni in modo da valorizzare i compiti e le responsabilità che caratterizzano ciascuna di esse. Il processo di graduazione è fondamentalmente finalizzato a definire l'entità della retribuzione di posizione da corrispondere a ciascuna Elevata Qualificazione nel rispetto dei limiti minimi e massimi stabiliti dalla disciplina contrattuale.
2. L'importo della retribuzione di posizione delle E.Q., prevista dall'art. 17, comma 2, del CCNL/2022, varia da un minimo di 5.000 ad un massimo di 18.000 euro, annui lordi per tredici mensilità.
3. Premesso quanto sopra, viene utilizzata la metodologia proposta dal Nucleo di Valutazione, come riportata nell'allegato n.1, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento. La metodologia è finalizzata a graduare le posizioni sulla base della consistenza delle risorse economiche ed umane, delle responsabilità, del problem solving e della rilevanza strategica.
4. L'organo competente alla pesatura e graduazione delle Elevate Qualificazioni è il Nucleo di Valutazione e il Sindaco, in collaborazione con il Segretario Comunale, i quali graduano la retribuzione di posizione, sulla base dei criteri predeterminati di pesatura, di cui all'allegato 1.
Il Sindaco, sentita la Giunta Comunale, con proprio provvedimento ricognitivo, sulla scorta dei dati riportati nella scheda di pesatura predisposta dal NdV, quantifica l'importo della retribuzione di posizione spettante alle singole Elevate Qualificazioni, secondo le fasce di pesatura approvate dall'Ente nell'allegato 1.
5. La retribuzione di posizione e quella correlata di risultato assorbono tutte le indennità previste dal vigente CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario, con le sole esclusioni, sussistendone i presupposti, dei compensi aggiuntivi previsti all'art. 20 del CCNL/2022.
6. L'orario di lavoro dell'incaricato di E.Q. resta confermato in 36 ore settimanali, articolato nell'orario di servizio stabilito, da computarsi in relazione all'anno solare, prevedendo un'opportuna fascia di flessibilità necessaria nella gestione del tempo lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il dipendente è tenuto, inoltre, ad effettuare l'ulteriore eventuale prestazione oraria straordinaria necessaria all'espletamento dell'incarico ed al conseguimento degli obiettivi, senza diritto a retribuzione per prestazione di lavoro straordinario.
7. Per la retribuzione di risultato delle E.Q. viene destinata una quota pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le E.Q., previste nello schema organizzativo dell'ente, salvo diversa determinazione delle suddette risorse stabilita in fase di approvazione degli atti di programmazione annuale dell'Ente.
8. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL/2022, si dà atto che i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q. saranno stabiliti nel Contratto Decentrato - CCDI.

Art. 12 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 Elevata Qualificazione, 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. 13 - Criteri per la graduazione della retribuzione di posizione delle E.Q. area degli Istruttori

1. Dal momento che l'ente prevede nella sua dotazione organica dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari, non si applica l'art. 16, comma 4, ultimo periodo, del CCNL/2022.
2. In relazione alle disposizioni contenute nell'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL/2022, si prevedono i seguenti criteri:
 - a) In caso di assenza o impedimento del dipendente inquadrato nell'area dei Funzionari, che ricopra l'incarico di E.Q., superiore a 60 giorni continuativi, il Sindaco, con proprio motivato decreto, potrà incaricare un dipendente inquadrato nell'area degli Istruttori che sia in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali come di seguito riportate:
 - Possesso di laurea o diploma di maturità attinente alle attività del settore
 - Esperienza almeno quinquennale nel posto e nel settore oggetto di conferimento di incarico;
 - b) L'incarico potrà avere durata massima sino a tre anni, salvo il caso di eventuale reiterazione, giustificata dall'avvio delle procedure di acquisizione di personale (mobilità, concorso pubblico, convenzione art. 30 TUEL, convenzione utilizzo congiunto, scavalco di eccedenza, qualora possibile). In caso di reiterazione la proroga non potrà superare i dodici mesi. In tale ipotesi si potrà procedere, eventualmente, anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
 - c) Per il trattamento economico accessorio del dipendente inquadrato nell'area degli Istruttori, incaricato di E.Q. si applica il comma 4, dell'art. 19 del CCNL/2022.

Art. 14 - Norme finali e disapplicazioni

1. La presente disciplina viene adottata, con apposita deliberazione della Giunta comunale, ex articoli 48, comma 3 e 89 TUEL, previo confronto con le RSU e le OO.SS. e trova applicazione dalla data di adozione.
 2. La presente disciplina per gli incarichi di E.Q. sostituisce integralmente tutte le disposizioni precedenti che devono, pertanto, ritenersi disapplicate, dalla data di effettiva applicazione del presente atto.
-

SISTEMA DI PESATURA DEI TITOLARI DI ELEVATE QUALIFICAZIONI

Sulla base della struttura organizzativa dell'Ente, approvata dalla Giunta Comunale, viene definita la "metodologia di graduazione" finalizzata a valorizzare i compiti e le responsabilità che caratterizzano ciascun titolare di Elevata Qualificazione, al fine di definire l'entità della retribuzione di posizione da corrispondere.

L'analisi e la valutazione delle Elevate Qualificazioni attraverso l'applicazione della nuova metodologia darà come risultato una valutazione attraverso specifici fattori di tipo "misto", cioè sia di tipo quantitativo sia di tipo qualitativo che si concluderà con l'espressione di un punteggio numerico di sintesi risultante dalla somma dei pesi delle diverse variabili esaminate. Tale analisi prescinde dalla valutazione dei titolari delle Elevate Qualificazioni le cui prestazioni individuali formeranno oggetto di altra valutazione.

I fattori di valutazione generali individuati corrispondono alle seguenti quattro dimensioni:

A. Dimensione Risorse economiche ed umane – MAX PUNTI 30

La dimensione risorse prende in considerazione le risorse umane ed economiche assegnate alle unità organizzative. L'obiettivo è pesare il grado di responsabilità affidato al titolare della Elevata Qualificazione in termini di risorse gestite considerate da un punto di vista esclusivamente quantitativo.

L'attribuzione del punteggio aumenta al crescere delle risorse economiche di cui si ha responsabilità e dei lavoratori gerarchicamente o funzionalmente subordinati.

A1. Entità delle risorse umane gestite (punteggio da 0 a 15)

Il punteggio verrà attribuito in base al numero delle risorse umane gestite ed afferenti il settore di competenza .

Dimensioni di valutazione	Elemento specifico di valutazione: Entità risorse umane gestite	Punti
Risorse Umane	Nessuna risorsa	0
	Da n. 1 a n. 2 risorse	4
	da n. 3 a n. 5 risorse	8
	da n. 6 a n. 8 risorse	12
	Oltre n. 8 risorse	15

A2. Entità delle risorse finanziarie gestite (punteggio da 0 a 15)

La dimensione risorse finanziarie prende in considerazione le risorse economiche assegnate in termini di spesa e di entrata. L'obiettivo è pesare il grado di responsabilità affidato al titolare della Elevata Qualificazione in termini di risorse gestite considerate da un punto di vista esclusivamente quantitativo. Gli importi sono desunte dal PEG o atto equivalente tenendo conto della effettiva attribuzione al Responsabile. Il punteggio verrà attribuito in modo proporzionale alla spesa ed all'entrata destinate alla posizione per il conseguimento dei propri obiettivi (budget) rispetto al totale della spesa e dell'entrata per l'ente.

Dimensioni di valutazione	Elemento specifico di valutazione: Percentuale risorse finanziarie gestite	Punti
Risorse Economiche	Fino al 5%	Da 1 a 3
	Oltre 5% e fino al 10%	Da 4 a 6
	Oltre 10% e fino al 15%	Da 7 a 9
	Oltre 15% e fino al 20%	Da 10 a 12
	Oltre 20%	Da 13 a 15

B. Dimensione Responsabilità – MAX PUNTI 15

Concerne l'entità, l'ampiezza e la rilevanza delle scelte che il singolo titolare della Elevata Qualificazione deve compiere per ottemperare ai compiti caratterizzanti il proprio ruolo. Considera l'entità del rischio potenziale e delle relative sanzioni tipiche della posizione oggetto di analisi.

Dimensione di valutazione	Elemento specifico di valutazione: Responsabilità giuridica-gestionale e correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile	Punti
Responsabilità	1. Apprezzabile responsabilità giuridica e gestionale. 2. Apprezzabile la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile	Da 1 a 5
	3. Significativa responsabilità giuridica e gestionale. 4. Significativa la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile.	Da 6 a 10
	5. Elevata responsabilità giuridica e gestionale. 6. Elevata la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile.	Da 11 a 15

C. Dimensione Problem solving – MAX PUNTI 15;

Nella dimensione del problem solving l'obiettivo è misurare il grado di variabilità e di disomogeneità delle attività controllate e quindi la qualità del contributo richiesto nel raggiungimento degli obiettivi di unità organizzativa e di ente.

Un livello minore di punteggio è attribuito a quelle posizioni i cui processi decisionali sono prevalentemente codificati da norme e procedure standard. Il livello intermedio viene riconosciuto ai titolari di Elevata Qualificazione che presidiano processi gestionali discrezionali se pur nell'ambito di procedure codificate da norme.

Il punteggio più alto è attribuito a Elevate Qualificazioni che gestiscono in autonomia processi decisionali con alto livello di discrezionalità.

Dimensione di valutazione	Elemento specifico di valutazione: Gestione dei processi decisionali e livello di discrezionalità	Punti
Problem solving	Gestisce processi decisionali prevalentemente codificati da norme e procedure standard	Da 1 a 5
	Gestisce processi gestionali discrezionali se pur nell'ambito di norme e procedure codificate	Da 6 a 10
	Gestisce in autonomia processi decisionali con alto livello di discrezionalità	Da 11 a 15

D. Dimensione Rilevanza strategica – MAX PUNTI 40.

L'ultima area di valutazione tiene conto della rilevanza della posizione rispetto alle scelte strategiche dell'amministrazione comunale in ordine ai programmi in atto.

Il punteggio viene definito dal Sindaco, con riferimento al programma di mandato, ed agli altri atti di programmazione.

L'obiettivo è analizzare la rilevanza del titolare di Elevata Qualificazione rispetto alle strategie dell'amministrazione. Il punteggio più alto è attribuito ad attività che concorrono ed impattano in modo diretto sulle strategie dell'amministrazione. Il punteggio intermedio è attribuito alle Elevate Qualificazioni che presidiano attività rilevanti ma che concorrono in modo indiretto alle strategie dell'amministrazione. Il punteggio più basso è attribuito a posizioni che gestiscono servizi che se pur rilevanti non concorrono al raggiungimento delle strategie di ente.

Dimensione di valutazione	Elemento specifico di valutazione: Rilevanza strategica sulla base dei programmi dell'organo di governo	Punti
Rilevanza strategica	Bassa	Da 1 a 10
	Media	Da 11 a 25
	Elevata	Da 26 a 40

Attribuito un peso alle singole posizioni individuate applicando il presente sistema, il Sindaco con proprio provvedimento ricognitivo, sentita la Giunta Comunale, sulla scorta dei dati riportati nella scheda di pesatura predisposta dal NdV, quantifica l'importo della retribuzione di posizione spettante ai titolari di Elevate Qualificazioni, secondo le fasce di pesatura approvate dall'Ente nel presente allegato.

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL/2022, si dà atto che i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q. saranno stabiliti nel CCDI – contratto collettivo decentrato integrativo.

L'aggiornamento della pesatura delle E.Q. avviene di regola con periodicità annuale.

Fatta salva l'eventuale rideterminazione in base ad intese con altri enti per le ipotesi di co-utilizzo di dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione, il valore della retribuzione di posizione è attribuito in

relazione al punteggio complessivo assegnato in esito al processo valutativo di cui sopra, secondo le seguenti fasce:

PUNTEGGIO	FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Fino a 60 punti	€ 5.000,00
Tra 61 e 70 punti	da € 5.001,00 a € 10.000,00
da 71 a 85 punti	da € 10.001,00 a € 13.000,00
Da 86 a 100 punti	da € 13.001,00 a € 18.000,00

I valori della retribuzione di posizione potranno variare o essere riproporzionati in relazione alle disponibilità finanziarie stabilite dalla Giunta comunale e dei limiti per il trattamento accessorio previsti da disposizioni di legge e dai CCNL.

SCHEDA DI VALUTAZIONE TITOLARI DI ELEVATE QUALIFICAZIONI

CRITERI GENERALI DI VALUTAZIONE		ELEMENTI SPECIFICI DI VALUTAZIONE	CRITERI PUNTEGGI	PUNTI DA ASSEGNARE	MAX. PUNTI
A	DIMENSIONE RISORSE ECONOMICHE ED UMANE (max 30 punti)	ENTITÀ RISORSE UMANE GESTITE (max 15 punti)	nessuna risorsa	0	15
			da n. 1 a n. 2 risorse	4	
da n. 3 a n.5 risorse	8				
Da n. 6 a n. 8 risorse	12				
oltre n. 8 risorse	15				
B	RESPONSABILITÀ GIURIDICA- GESTIONALE E CORRELAZIONE TRA ENTITÀ DEL RISCHIO E SANZIONE APPLICABILE	PERCENTUALE RISORSE FINANZIARIE GESTITE (% totale risorse assegnate in termini di spesa ed entrata assegnate alla P.O./totale entrata e spesa Ente) - (max 15 punti)	Fino al 5%	Da 1 a 3	15
			Oltre 5% e fino al 10%	DA 4 A 6	
			Oltre 10% e fino al 15%	DA 7 A 9	
			Oltre 15% e fino al 20%	DA 10 A 12	
			Oltre 20%	DA 13 A 15	
			- Apprezzabile responsabilità giuridica e gestionale. - Apprezzabile la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile	DA 1 A 5	
C	PROBLEM SOLVING (max 15 punti)	GESTIONE DEI PROCESSI DECISIONALI E LIVELLO DI DISCREZIONALITÀ	- Significativa responsabilità giuridica e gestionale. - Significativa la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile.	DA 6 A 10	15
			- Elevata responsabilità giuridica e gestionale. - Elevata la correlazione tra entità del rischio e sanzione applicabile	DA 11 A 15	
			Gestisce processi decisionali prevalentemente codificati da norme e procedure standard	DA 1 A 5	
D	RILEVANZA STRATEGICA (max 30 punti)	RILEVANZA STRATEGICA SULLA BASE DEI PROGRAMMI DELL'ORGANO DI GOVERNO	Gestisce processi decisionali discrezionali se pur nell'ambito di norme e procedure codificate	DA 6 A 10	40
			Gestisce in autonomia processi decisionali con alto livello di discrezionalità	DA 11 A 15	
			Bassa	DA 1 A 10	
			Media	DA 11 A 25	
SINDACO			Elevata	DA 26 A 40	