



COMUNE DI PIANCOGNO
Provincia di Brescia

**CRITERI GUIDA PER LA GRADUAZIONE
DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE
DELLE RELATIVE INDENNITÀ**

**Approvazione in esecuzione
del CCNL 2019 - 2021
COMPARTO FUNZIONI LOCALI
sottoscritto in data 16/11/2022**

Articolo 1 - La graduazione degli incarichi di posizione organizzativa

1. In attuazione della deliberazione GC n° 32 in data 11/03/2025 e dell'art. 17 del nuovo CCNL 2019-2021, Comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 16/11/2022, si provvede con il presente documento a definire i criteri guida da assegnare al Nucleo di Valutazione al fine della determinazione delle graduazioni delle indennità da assegnare a ciascun incarico di Elevata Qualificazione che dirige ciascuna area organizzativa in cui è strutturato l'Ente.
2. Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono:
 - ✓ ordinariamente attribuibili a dipendenti classificati all'interno dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione di cui all'art. 12 del nuovo CCNL 2019-2021, Comparto Funzioni Locali;
 - ✓ ovvero, nei casi assentiti dall'art. 19 del CCNL, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di EQ anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali, per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
3. La graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione che, ai sensi dell'art. 17 del nuovo CCNL 2019-2021, Comparto Funzioni Locali, va:
 - nel caso di cui al punto 1 del precedente comma 2, da un minimo di 5.000,00 Euro ad un massimo di 18.000,00 Euro annui lordi per 13 mensilità;
 - nel caso di cui al punto 2 del precedente comma 2, da un minimo di 3.000,00 Euro ad un massimo di 9.500,00 Euro annui lordi per 13 mensilità.

Nel nostro specifico, come primo indirizzo viene definito che, nel caso si fosse in presenza della necessità di assegnare l'incarico di EQ a personale dell'area degli Istruttori (caso di cui al punto 2 del precedente comma 2), al fine della determinazione della retribuzione di posizione si applicherà comunque la graduazione volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione ordinariamente attribuibile ai dipendenti classificati all'interno dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, partendo quindi anche in tal caso dal minimo di 5.000,00 Euro per 13 mensilità, ma arrestandosi ovviamente, in considerazione sia della scala di assegnazione di cui al punto 8 sia dell'art. 17, comma 3, del nuovo CCNL 2019-2021, al massimo di 9.000,00 Euro annui lordi per 13 mensilità seppur in presenza di graduazioni volte ad individuare punteggi per i quali sono assegnabili retribuzioni di posizione superiori.
4. Attualmente, in considerazione della deliberazione GC n. 120 in data 29/12/2023, l'organizzazione dell'Ente si struttura nei seguenti settori organizzativi:
 - Settore Affari Generali;
 - Settore Economico - Tributario;
 - Settore Tecnico.
5. La graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la correlata retribuzione di posizione, avviene utilizzando criteri ed indicatori stabiliti dalle presenti linee guida che guideranno il Nucleo di Valutazione nella corretta valutazione della complessità e della responsabilità connessa alla direzione di ciascuna area organizzativa in cui è strutturato l'Ente.
6. Nello specifico, le somme stanziare a favore del Fondo del salario accessorio dedicato agli incarichi di Elevata Qualificazione è pari, ad oggi, ad € 19.251,00, di cui € 16.363,35 le risorse finalizzate alla erogazione della sola retribuzione di posizione ai sensi delle presenti linee guida ed € 2.887,65 dedicati alla retribuzione di risultato erogabile, previa valutazione delle performance, ad ogni incaricato di Elevata

Qualificazione (rispettoso del limite minimo ex art 17, comma 4, del nuovo CCNL 2019-2021, del 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ assegnabili).

7. La graduazione avverrà utilizzando i seguenti strumenti:

SCALA DI ASSEGNAZIONE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE IN FUNZIONE DEL PUNTEGGIO DI GRADUAZIONE OTTENUTO DA CIASCUNA AREA ORGANIZZATIVA

PUNTEGGIO	FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Fino a 40 punti	€ 5.000,00
Da 41 a 45 punti	€ 6.000,00
Da 46 a 50 punti	€ 7.000,00
Da 51 a 55 punti	€ 8.000,00
Da 56 a 60 punti	€ 9.000,00
Da 61 a 65 punti	€ 10.000,00
Da 66 a 70 punti	€ 11.000,00
Da 71 a 75 punti	€ 12.000,00
Da 76 a 80 punti	€ 13.000,00
Da 81 a 85 punti	€ 14.000,00
Da 86 a 90 punti	€ 15.000,00
Da 91 a 95 punti	€ 16.000,00
Da 96 a 100 punti	€ 18.000,00

CRITERI DI PESATURA COMPLESSITÀ DI CIASCUNA AREA ORGANIZZATIVA AL FINE DELLA ASSEGNAZIONE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE A CIASCUN INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

FATTORE DI VALUTAZIONE E PUNTEGGIO COMPLESSIVO MASSIMO ASSEGNABILE	ITEM DI VALUTAZIONE	PUNTEGGI MASSIMI ASSEGNABILI PER ITEM DI VALUTAZIONE	AREA ORGANIZZATIVA IN VALUTAZIONE
Dimensione organizzativa. Punteggio complessivo assegnabile: 25 punti	Risorse umane in dotazione organica	Punteggio massimo assegnabile: 10 punti	
	Complessità organizzativa (intesa come quantità di attività in gestione)	Punteggio massimo assegnabile: 15 punti	
Complessità gestionale e specialistica. Punteggio complessivo assegnabile: 45 punti	Complessità dei procedimenti	Punteggio massimo assegnabile: 15 punti	
	Responsabilità civile (patrimoniale)	Punteggio massimo assegnabile: 15 punti	
	Responsabilità amministrativo-contabile	Punteggio massimo assegnabile: 15 punti	
Complessità del sistema relazionale. Punteggio complessivo assegnabile: 20 punti	Complessità delle relazioni interne (intensità relazioni trasversali con altre aree - intensità relazioni con organi politici).	Punteggio massimo assegnabile: 10 punti	
	Complessità delle relazioni esterne (intensità relazioni con stakeholders, intesi come istituzioni e altri soggetti pubblici e privati e cittadini)	Punteggio massimo assegnabile: 10 punti	
Strategicità area determinata dal Sindaco (da rinnovare all'insediamento di	Strategicità dell'area rispetto ai programmi ed agli obiettivi della Amministrazione nel	Punteggio massimo assegnabile: 10 punti	

ogni nuova amministrazione). Punteggio complessivo assegnabile: 10 punti	corso del mandato elettorale		
PUNTEGGIO COMPLESSIVO MASSIMO ASSEGNABILE: 100		PUNTEGGIO COMPLESSIVO MASSIMO ASSEGNABILE: 100	

Saranno assegnabili, sia da parte del Nucleo di Valutazione dell'Ente sia da parte del Sindaco, punteggi di carattere quantitativo fisso (F), quindi vincolati nell'assegnazione, ovvero punteggi di carattere quantitativo discrezionale (D), quindi liberamente graduabili nell'assegnazione in relazione alla puntuale valutazione, in considerazione dei cd. "parametri di valutazione relativi ad ogni fattore ed item di valutazione" di cui al paragrafo successivo.

FATTORE DIMENSIONE ORGANIZZATIVA - PUNTEGGIO MASSIMO COMPLESSIVO: 25 PUNTI

Tale fattore di valutazione determina la complessità gestionale dell'area di competenza, per quanto qui concerne, valutando la complessità della gestione di risorse umane assegnate, in considerazione del numero di dipendenti da coordinare assegnati all'area, e valutando la complessità della gestione in considerazione della quantità di funzioni, servizi ed attività assegnate e gestite dall'area e della loro multidisciplinarietà.

1. Parametri di valutazione relativi all'item "Risorse umane in dotazione organica"

Relativamente al presente item, il punteggio massimo assegnabile è pari a 10 punti, attribuibili secondo la sottostante tabella di analisi (punteggio di carattere quantitativo fisso F):

BASSA COMPLESSITÀ	MEDIA COMPLESSITÀ	ALTA COMPLESSITÀ
Coordinamento diretto di un numero di risorse umane non superiore a 4.	Coordinamento diretto di un numero di risorse umane superiore a 4 ma non superiore a 8.	Coordinamento diretto di un numero di risorse umane superiore a 8.
Punteggio assegnato: 3 punti	Punteggio assegnato: 6 punti	Punteggio assegnato: 10 punti

2. Parametri di valutazione relativi all'item "Complessità organizzativa (intesa come quantità di attività in gestione)", in considerazione della loro multidisciplinarietà

Relativamente al presente item, il punteggio massimo assegnabile è pari a 15 punti, attribuibili secondo la sottostante tabella di analisi (**punteggio di carattere quantitativo discrezionale D**):

BASSA COMPLESSITÀ	MEDIA COMPLESSITÀ	ALTA COMPLESSITÀ
Gestione di un numero non elevato di funzioni, servizi ed attività, prevalentemente omogeni.	Gestione di un numero elevato di funzioni, servizi ed attività.	Gestione di un numero elevato di funzioni, servizi ed attività, fortemente diversificati.
Punteggio assegnabile: da 0 a 5 punti	Punteggio assegnabile: da 6 a 10 punti	Punteggio assegnabile: da 11 a 15 punti

FATTORE COMPLESSITÀ GESTIONALE E SPECIALISTICA - PUNTEGGIO MASSIMO COMPLESSIVO: 45 PUNTI

Tale fattore di valutazione determina la complessità gestionale dell'area di competenza, per quanto qui concerne, valutando la complessità delle funzioni, servizi ed attività assegnate all'area di competenza, in considerazione della complessità dei procedimenti e della specifica professionalità tecnica richiesta ed in considerazione dell'assunzione delle correlate responsabilità civile (patrimoniale) ed amministrativo-contabile.

1. Parametri di valutazione relativi all'item "Complessità dei procedimenti"

Relativamente al presente item, il punteggio massimo assegnabile è pari a 15 punti, attribuibili secondo la sottostante tabella di analisi (**punteggio di carattere quantitativo discrezionale D**):

BASSA COMPLESSITÀ	MEDIA COMPLESSITÀ	ALTA COMPLESSITÀ
Procedimenti generalmente con un basso grado di difficoltà tecnico-amministrativa e che non richiedono particolari competenze professionali.	Procedimenti generalmente con un ordinario grado di difficoltà tecnico-amministrativa e che richiedono specifiche competenze professionali.	Procedimenti generalmente con un elevato grado di difficoltà tecnico-amministrativa e che richiedono alte competenze professionali.
Punteggio assegnabile: da 0 a 5 punti	Punteggio assegnabile: da 6 a 10 punti	Punteggio assegnabile: da 11 a 15 punti

2. Parametri di valutazione relativi all'item "Responsabilità civile (patrimoniale)"

Relativamente al presente item, il punteggio massimo assegnabile è pari a 15 punti, attribuibili secondo la sottostante tabella di analisi (**punteggio di carattere quantitativo discrezionale D**):

BASSO GRADO DI RESPONSABILITÀ	MEDIO GRADO DI RESPONSABILITÀ	ALTO GRADO DI RESPONSABILITÀ
Funzioni, servizi ed attività assegnate generalmente con basso impatto di rischio e di conseguente responsabilità civile (patrimoniale) verso terzi.	Funzioni, servizi ed attività assegnate generalmente con medio impatto di rischio e di conseguente responsabilità civile (patrimoniale) verso terzi.	Funzioni, servizi ed attività assegnate generalmente con elevato impatto di rischio e di conseguente responsabilità civile (patrimoniale) verso terzi.
Punteggio assegnabile: da 0 a 5 punti	Punteggio assegnabile: da 6 a 10 punti	Punteggio assegnabile: da 11 a 15 punti

3. Parametri di valutazione relativi all'item "Responsabilità amministrativo-contabile"

Relativamente al presente item, il punteggio massimo assegnabile è pari a 15 punti, attribuibili secondo la sottostante tabella di analisi (**punteggio di carattere quantitativo discrezionale D**):

BASSO GRADO DI RESPONSABILITÀ	MEDIO GRADO DI RESPONSABILITÀ	ALTO GRADO DI RESPONSABILITÀ
Funzioni, servizi ed attività assegnate generalmente con basso impatto di rischio di responsabilità amministrativo-contabile verso l'Ente, in considerazione delle attività e dei beni e valori assegnati in gestione.	Funzioni, servizi ed attività assegnate generalmente con medio impatto di rischio di responsabilità amministrativo-contabile verso l'Ente, in considerazione delle attività e dei beni e valori assegnati in gestione.	Funzioni, servizi ed attività assegnate generalmente con elevato impatto di rischio di responsabilità amministrativo-contabile verso l'Ente, in considerazione delle attività e dei beni e valori assegnati in gestione.
Punteggio assegnabile: da 0 a 5 punti	Punteggio assegnabile: da 6 a 10 punti	Punteggio assegnabile: da 11 a 15 punti

FATTORE COMPLESSITÀ DEL SISTEMA RELAZIONALE - PUNTEGGIO MASSIMO COMPLESSIVO: 20 PUNTI

Tale fattore di valutazione determina la complessità gestionale dell'area di competenza, per quanto qui concerne, valutando il grado di complessità e problematicità delle relazioni che gestisce il responsabile dell'area, in considerazione delle diverse categorie di interlocutori che possono venire in contatto con esso.

1. Parametri di valutazione relativi all'item "Complessità delle relazioni interne (intensità relazioni trasversali con altre aree - intensità relazioni con organi politici)"

Relativamente al presente item, il punteggio massimo assegnabile è pari a 10 punti, attribuibili secondo la sottostante tabella di analisi (**punteggio di carattere quantitativo fisso F**):

BASSA COMPLESSITÀ	MEDIA COMPLESSITÀ	ALTA COMPLESSITÀ
Funzioni, servizi ed attività in gestione che comportano generalmente <u>un basso grado di intensità</u> di relazioni trasversali con altre aree e di relazioni con organi politici.	Funzioni, servizi ed attività in gestione che comportano generalmente <u>un medio grado di intensità</u> di relazioni trasversali con altre aree e di relazioni con organi politici.	Funzioni, servizi ed attività in gestione che comportano generalmente <u>un alto grado di intensità</u> di relazioni trasversali con altre aree e di relazioni con organi politici.
Punteggio assegnato: 3 punti	Punteggio assegnato: 6 punti	Punteggio assegnato: 10 punti

2. Parametri di valutazione relativi all'item "Complessità delle relazioni esterne (intensità relazioni con stakeholders, intesi come istituzioni e altri soggetti pubblici e privati e cittadini)"

Relativamente al presente item, il punteggio massimo assegnabile è pari a 10 punti, attribuibili secondo la sottostante tabella di analisi (**punteggio di carattere quantitativo fisso F**):

BASSA COMPLESSITÀ	MEDIA COMPLESSITÀ	ALTA COMPLESSITÀ
Funzioni, servizi ed attività in gestione che comportano generalmente <u>un basso grado di intensità</u> di relazioni trasversali con stakeholders, intesi come istituzioni e altri soggetti pubblici e privati e cittadini.	Funzioni, servizi ed attività in gestione che comportano generalmente <u>un medio grado di intensità</u> di relazioni trasversali con stakeholders, intesi come istituzioni e altri soggetti pubblici e privati e cittadini.	Funzioni, servizi ed attività in gestione che comportano generalmente <u>un alto grado di intensità</u> di relazioni trasversali con stakeholders, intesi come istituzioni e altri soggetti pubblici e privati e cittadini.
Punteggio assegnato: 3 punti	Punteggio assegnato: 6 punti	Punteggio assegnato: 10 punti

FATTORE STRATEGICITÀ AREA DETERMINATA DAL SINDACO (da rinnovare all'insediamento di ogni nuova amministrazione) - PUNTEGGIO MASSIMO COMPLESSIVO: 10 PUNTI

Tale fattore di valutazione, di esclusiva competenza del Sindaco, sentiti gli altri componenti della Giunta Comunale, determina da parte del medesimo la strategicità dell'area e delle funzioni, servizi ed attività di competenza rispetto al contenuto del programma di mandato.

1. Parametri di valutazione relativi all'item "Strategicità dell'area rispetto ai programmi ed agli obiettivi della Amministrazione nel corso del mandato elettorale"

Relativamente al presente item, il punteggio massimo assegnabile è pari a 10 punti, attribuibili secondo la sottostante tabella di analisi (**punteggio di carattere quantitativo discrezionale D**):

BASSA STRATEGICITÀ	MEDIA STRATEGICITÀ	ALTA STRATEGICITÀ
Area e funzioni, servizi ed attività di competenza di bassa strategicità rispetto al contenuto del programma di mandato.	Area e funzioni, servizi ed attività di competenza di media strategicità rispetto al contenuto del programma di mandato.	Area e funzioni, servizi ed attività di competenza di alta strategicità rispetto al contenuto del programma di mandato.
Punteggio assegnabile: da 0 a 3 punti	Punteggio assegnabile: da 4 a 6 punti	Punteggio assegnabile: da 7 a 10 punti

8. Sulla scorta dei criteri guida sopra determinati, il Nucleo di Valutazione esprimerà le proprie valutazioni attraverso l'attribuzione di punteggi la cui sommatoria determinerà un punteggio complessivo parziale, al quale andrà sommato, a seguire, il punteggio che dovrà essere espresso dal Sindaco per conto dell'Amministrazione comunale relativamente al fattore "Strategicità dell'area rispetto ai programmi ed agli obiettivi della Amministrazione nel corso del mandato elettorale". Il punteggio complessivo finale, così determinato, stabilirà l'assegnazione della retribuzione di posizione di ciascun incarico di Elevata Qualificazione ai sensi della "SCALA DI ASSEGNAZIONE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE IN FUNZIONE DEL PUNTEGGIO DI GRADUAZIONE OTTENUTO DA CIASCUNA AREA ORGANIZZATIVA" di cui al comma 7 dell'art. 1.
9. Nell'ipotesi di conferimento ad un incarico di Elevata Qualificazione di un aggiuntivo incarico ad interim a direzione di altra area organizzativa dell'Ente, per la durata di tale ulteriore incarico al dipendente, liquidata nell'ambito della retribuzione di risultato (vedi art. 17, comma 5, del CCNL 2019 - 2021), spetterà una ulteriore retribuzione la cui misura, in considerazione della ridotta dimensione organizzativa dell'Ente e degli alti carichi di lavoro pro-capite, sarà sempre pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di Elevata Qualificazione oggetto del conferimento ad interim.
10. Qualora il valore complessivo delle retribuzioni di posizione da attribuire agli incaricati di Elevata Qualificazione, così come determinate ai sensi delle presenti linee guida, fosse superiore alle somme specificamente stanziare all'interno del Fondo del salario accessorio dedicato agli incarichi di Elevata Qualificazione (ad oggi pari ad € 19.251,00, di cui € 16.363,35 specificamente dedicate alle retribuzioni

di posizione), nel rispetto del vincolo di finanza pubblica di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n.75/2017 riguardante il cd. "tetto del salario accessorio al 31.12.2016", i valori pro-capite attribuiti verranno tutti proporzionalmente rigraduati in ribasso, al fine di rientrare in tale budget, di una percentuale pari alla percentuale di scopertura scaturente dal rapporto tra risorse a disposizione per le retribuzioni di posizione ed il valore complessivo delle medesime così come graduato dal Nucleo di Valutazione.

11. Stessa regola di cui al punto 11, potrà essere sarà utilizzata, se necessitata, anche per le indennità di risultato.
12. Eventuali economie determinatesi ai sensi dell'applicazione delle regole di cui ai punti 11 e 12, potranno saranno assegnate in retribuzione di risultato, in considerazione della performance ottenuta dalla apposita valutazione effettuata dal Nucleo di Valutazione, tramite espressa autorizzazione della Giunta comunale che ne disporrà l'entità e le modalità.
13. Le presenti linee guida entreranno in vigore dopo la loro approvazione, con apposita deliberazione, da parte della Giunta Comunale e saranno valide fino a loro successiva revoca, modifica ovvero integrazione. La Giunta Comunale potrà sollecitare in qualsiasi momento il Nucleo di Valutazione a nuove valutazioni, in considerazione di fatti organizzativi e funzionali sopravvenuti che richiedano nuove ponderazioni delle responsabilità di direzione d'area, evidenziando le nuove necessità.
