

## **METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 15 e seguenti del CCNL 2022-2024 del 26 febbraio 2026, la presente metodologia è volta a definire i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione.

In conformità all'art. 19 del CCNL 2022-2024, si dichiara che, essendo il Comune di Dormelletto privo di personale con qualifica dirigenziale, le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di Elevata Qualificazione.

Pertanto, a ciascun dipendente inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione a cui sia conferito l'incarico di responsabilità di una struttura apicale è riconosciuta l'attribuzione di un incarico di E.Q., il cui valore economico sarà determinato, ai sensi dell'art. 16 e seguenti del CCNL 2022-2024, con l'applicazione del presente sistema di graduazione.

Tale disposizione, infatti, prevede che la graduazione delle posizioni di E.Q. avvenga sulla base di criteri che tengano conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione istituita, e dell'eventuale esercizio di funzioni delegate dalla dirigenza.

Da ciò l'esigenza di definire una metodologia in grado di esprimere la coerenza tra la rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e la relativa retribuzione.

Ferma restando il percorso logico-procedimentale individuato dal "regolamento dell'area delle posizioni organizzative", ora E.Q., approvato con delibera di Giunta n. 61 del 20/05/2019, al fine di orientare l'attività di graduazione della retribuzione di posizione si propone di utilizzare la logica suggerita dai metodi pluri-fattoriali, tramite l'identificazione dei CRITERI, declinati poi in FATTORI.

Pertanto, in coerenza con quanto disposto dal CCNL 2022-2024 e dal Regolamento dell'area delle posizioni organizzative, ora E.Q., si consiglia l'utilizzo dei seguenti CRITERI GENERALI, a loro volta declinati in diversi Fattori come successivamente indicato:

- 1) DIMENSIONE DELLA POSIZIONE
- 2) COMPLESSITA' DELLA POSIZIONE
- 3) COMPLESSITA' RELAZIONALE
- 4) RESPONSABILITA' DELLA POSIZIONE
- 5) RILEVANZA STRATEGICA

Gli elementi specifici di valutazione esplicativi dei fattori generali sono così identificati.

### **1) DIMENSIONE DELLA POSIZIONE (max 14 punti)**

#### **1.1 RISORSE UMANE GESTITE (max 8 punti totali)**

La complessità e il coordinamento di un ambito gestionale (direzione) si determinano tenendo conto del numero delle risorse umane gestite. In particolare, la complessità della responsabilità rivestita va esaminata con riferimento al numero dei dipendenti, in generale, assegnati all'area ed al numero di dipendenti inquadrati nell'area dei funzionari ed assegnati a quella struttura/area (escluse le E.Q.).

Nello specifico saranno attribuiti i seguenti livelli:

- per ogni dipendente assegnato: 1 punto (sino ad un massimo di n. 5 punti)
- per ogni dipendente assegnato ed appartenente all'area dei Funzionari: 1 punto ulteriore (sino ad un massimo di n. 3 punti)

#### **1.2 RISORSE FINANZIARIE GESTITE (max 6 punti totali)**

È considerata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa (intesi cumulativamente) e la definizione del relativo punteggio per ogni specifica area avviene attribuendo n. 1 punto ogni €.1.000.000,00 (le frazioni inferiori si arrotondano per eccesso) per un massimo di n. 6 punti

### **2) COMPLESSITA' DELLA POSIZIONE (max 15 punti)**

#### **2.1 COMPLESSITA' DELLE ATTIVITA' ATTRIBUITE (da 1 a 7)**

Indica il diverso grado di omogeneità/disomogeneità delle attività gestite all'interno della stessa area e viene riferita sia alla varietà degli ambiti conoscitivi richiesti per gestire le attività stesse, sia allo sforzo richiesto per la loro gestione.

Pertanto il punteggio si articola per attività e conoscenze richieste:

- attività omogenee o con elevato contenuto standardizzato: 1 punto
- attività omogenee con ordinaria complessità tecnico gestionale: 2 punti
- attività non omogenee con ordinaria complessità tecnico gestionale: 3 punti
- attività non omogenee con rilevante complessità tecnica gestionale: 4 punti
- quadro normativo di riferimento poco dinamico: 1 punto
- quadro normativo di riferimento abbastanza dinamico: 2 punti
- quadro normativo di riferimento molto dinamico: 3 punti

## 2.2 VOLUME DEGLI ATTI DI COMPETENZA (max 8 punti)

Con tale fattore viene attribuito un punteggio agli atti che, complessivamente e presumibilmente in base ai servizi assegnati, l'E.Q. si troverà a predisporre e gestire.

Gli atti che saranno considerati comprendono le determinazioni, le proposte di giunta e gli atti di liquidazione ed le ordinanze riconducibili ad ogni area, sulla base dell'analisi degli ultimi anni.

Il relativo punteggio sarà così attribuito:

- fino a n. 100 atti: 1 punto
- da n. 101 a n. 150 atti: 2 punti
- da n. 151 a n. 200 atti: 3 punti
- da n. 201 a n. 250 atti: 4 punti
- da n. 251 a n. 300 atti: 5 punti
- da n. 301 a n. 350 atti: 6 punti
- da n. 351 a n. 400 atti: 7 punti
- oltre i n. 400 atti: 8 punti

## 3) COMPLESSITA' RELAZIONALE (max 5 punti)

Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolti dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders").

La graduazione avviene con le seguenti modalità:

- i processi e le attività della posizione non implicano relazioni con gli altri uffici o l'esterno: 1 punto
- i processi e le attività della posizione implicano relazioni con gli altri uffici dell'ente: 2 punti
- i processi e le attività della posizione implicano relazioni ordinarie con gli uffici dell'ente e soggetti esterni: 3 punti;
- i processi e le attività della posizione implicano relazioni frequenti con posizioni apicali di strutture organizzative interne e con soggetti esterni: 4 punti
- i processi e le attività della posizione implicano relazioni molto frequenti ovvero costanti sia con posizioni apicali di strutture organizzative interne, sia con i soggetti esterni: 5 punti

## 4) RESPONSABILITA' DELLA POSIZIONE (max 6 punti)

Rappresenta il grado di rischio gestionale ed amministrativo connesso alle attività svolte dalla posizione e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale dell'attività nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti.

Nell'attribuzione del punteggio si tengono conto delle aree di rischio, così come individuate nel pna 2019 e successive integrazioni, e in particolare la riconduzione delle stesse alle diverse aree in cui è strutturato l'ente. Il punteggio attribuibile varia da n. 1 punto ad un massimo di n. 6 punti, in base al numero di procedure a rischio attribuite alle diverse aree.

## 5) RILEVANZA STRATEGICA (max 3 punti)

Con questo parametro si intende valorizzare il peso, la complessità derivante dalla gestione di attività ritenute strategiche dall'amministrazione in carica. La valutazione della complessità derivante da questo ambito è affidata al Sindaco.

Nella valutazione della strategicità di un settore, è opportuno fare riferimento al DUP vigente al momento della pesatura.

Sul punto si consigliano n. 3 diversi livelli:

- Livello 1: i processi e le attività gestite implicano assumono un rilievo ordinario rispetto agli obiettivi strategici dell'Amministrazione; 1 punto
- Livello 2: i processi e le attività gestite risultano significative per il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione; 2 punti
- Livello 3: i processi e le attività gestite risultano direttamente collegate al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione; 3 punti.

La presente metodologia è sottoposta al confronto con le rappresentanze sindacali, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. e) del CCNL del 23 febbraio 2026.



Il Segretario Comunale  
Dott.ssa Silvia Ferro

