



# COMUNE DI MONTEVARCHI

*(Provincia di Arezzo)*

Segretario generale

---

## **REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE ED IL CONFERIMENTO DELLE POSIZIONI DI LAVORO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

**(approvato con deliberazione della Giunta Comunale n...del.....)**



# COMUNE DI MONTEVARCHI

(Provincia di Arezzo)

Segretario generale

---

## Indice

**Art. 1 - Area delle elevate qualificazioni (EQ)**

**Art. 2 - Oggetto**

**Art. 3 - Tipologia delle posizioni di lavoro di elevata qualificazione**

**Art. 4 - Adempimenti per l'istituzione e la valutazione delle posizioni di lavoro di elevata qualificazione e relative competenze**

**Art. 5 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico**

**Art. 6 - Conferimento dell'incarico. Soggetto competente**

**Art. 7 - Requisiti**

**Art. 8 - Durata dell'incarico. Rinnovo**

**Art. 9 - Modalità per il conferimento dell'incarico. Indirizzi operativi e di gestione**

**Art. 10 - Revoca dell'incarico. Cause e motivazione**

**Art. 11 - Motivazione del mancato rinnovo**

**Art. 12 - Rotazione degli incarichi di posizioni di lavoro di elevata qualificazione**

**Art. 13 - Valutazione della prestazione**

**Art. 14 - Criteri per la graduazione degli incarichi di lavoro di elevata qualificazione**

**Art. 15 - Il procedimento della graduazione**

**Art. 16 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**

**Art. 17 - Finanziamento delle posizioni di lavoro di elevata qualificazione**



# COMUNE DI MONTEVARCHI

(Provincia di Arezzo)

Segretario generale

## Art. 1

### Area delle elevate qualificazioni (EQ)

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 dell'Ente, può istituire posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, a cui conferire incarichi a termine di elevata qualificazione (EQ), secondo la disciplina prevista dall'art. 16 e seguenti del C.C.N.L. del 16.11.2022 del personale del comparto Funzioni locali, nonché dal vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Montevarchi.
2. Detta area è caratterizzata da contenuti di particolare elevata professionalità, cui possono accedere con incarichi a tempo determinato, e revocabili, dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione.
3. L'Ente determina il numero delle posizioni di lavoro di elevata qualificazione, nonché il valore da attribuire alle singole posizioni e la durata degli incarichi ai titolari.

## Art. 2

### Oggetto

1. L'ente, con il presente regolamento provvede, alla definizione dei criteri generali per:
  - a) l'istituzione delle posizioni di lavoro di elevata qualificazione nell'ambito della struttura organizzativa dell'Ente;
  - b) il conferimento degli incarichi relativi alle posizioni di lavoro di elevata qualificazione;
  - c) la graduazione delle posizioni di lavoro di elevata qualificazione.

## Art. 3

### Tipologia delle posizioni di lavoro di elevata qualificazione

1. Le posizioni di lavoro di elevata qualificazione dell'Amministrazione comunale sono quelle 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 Montevarchi, sono di norma coincidenti con i servizi, quali strutture organizzative sub apicali che rispondono direttamente al dirigente del settore di assegnazione.
2. Le posizioni di lavoro di elevata qualificazione devono essere caratterizzate dalla assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.

## Art. 4



# COMUNE DI MONTEVARCHI

(Provincia di Arezzo)

Segretario generale

## Adempimenti per l'istituzione e la valutazione delle posizioni di lavoro di elevata qualificazione e relative competenze

1. Ai fini dell'istituzione delle posizioni di lavoro di elevata qualificazione i dirigenti individuano le situazioni organizzative che per le loro caratteristiche possono essere ricondotte alla tipologia di posizione di lavoro di elevata qualificazione di cui al precedente art. 3 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 sotto 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 lavorativa.
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 generale, il quale provvede a formulare la proposta per la costituzione delle posizioni di lavoro di elevata qualificazione alla Giunta comunale.
4. La metodologia per la graduazione delle posizioni di lavoro di elevata qualificazione viene proposta dalla conferenza dei dirigenti, presieduta dal Segretario generale, secondo le disposizioni contrattuali vigenti in materia.
5. La proposta di graduazione delle posizioni di lavoro di elevata qualificazione, ai fini della retribuzione di posizione, è definita dal nucleo di valutazione e comunicata alla Giunta comunale.
6. La graduazione delle posizioni di lavoro di elevata qualificazione 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. 5

### Criteri generali per il conferimento dell'incarico

1. I criteri generali cui attenersi per l'individuazione dei soggetti a cui conferire gli incarichi relativi all'area delle posizioni di lavoro di elevata qualificazione 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;



# COMUNE DI MONTEVARCHI

(Provincia di Arezzo)

Segretario generale

---

- c) delle attitudini;
- d) della capacità professionale;
- e) dell'esperienza acquisita.

## Art. 6

### Conferimento dell'incarico.

#### Soggetto competente

1. La competenza al conferimento degli incarichi di elevata qualificazione è del Dirigente, tenuto conto dei criteri generali di cui all'articolo 5.
2. La conferenza dei dirigenti, ai fini della scelta dei dipendenti cui conferire l'incarico, potrà richiedere al servizio personale e organizzazione di promuovere un interpello tra i dipendenti, volto a stimolare la presentazione di candidature, secondo la procedura di cui al comma 3.
3. Il Servizio personale ed organizzazione con apposito avviso promuove un interpello tra i dipendenti, volto a stimolare la presentazione di candidature. I candidati possono presentare una sola candidatura. L'istruttoria delle domande presentate, tenuto conto dei requisiti minimi d'accesso, viene svolta dal Servizio personale ed organizzazione. Una volta conclusa l'istruttoria, il Dirigente competente effettua la scelta fra le candidature pervenute, tramite disamina dei curricula vitae, tenendo conto dei requisiti culturali posseduti, ulteriori rispetto a quelli d'accesso, quali l'attitudine, la capacità professionale e le esperienze acquisite.

## Art. 7

### Requisiti

1. Requisiti per il conferimento di un incarico di posizione di lavoro di elevata qualificazione sono:
  - a) l'inquadramento nell'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, essendo irrilevante il differenziale stipendiale posseduto all'interno dell'Area;
  - b) il possesso dei requisiti culturali indicati nell'allegato "B" al presente regolamento;
  - c) la capacità professionale e le attitudini specifiche richieste per ricoprire la posizione, in relazione a natura e caratteristiche dei programmi da realizzare.

## Art. 8

### Durata dell'incarico

#### Rinnovo



# COMUNE DI MONTEVARCHI

(Provincia di Arezzo)

Segretario generale

- 
1. La durata massima dell'incarico di posizione di lavoro di elevata qualificazione non può eccedere un periodo superiore a tre anni e lo stesso, di norma, non può avere una durata inferiore ad un anno.
  2. Alla scadenza l'incarico cessa automaticamente salvo espresso rinnovo con formale provvedimento del dirigente.

## Art. 9

### Modalità per il conferimento dell'incarico

#### Indirizzi operativi e di gestione

1. L'incarico di posizione di lavoro di elevata qualificazione è conferito con determinazione motivata del Dirigente ai sensi del precedente art. 6 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 del titolare di posizione di lavoro di elevata qualificazione, il provvedimento di incarico deve indicare gli indirizzi operativi e di gestione per l'espletamento dello stesso, con particolare riferimento:
  - a) ai programmi assegnati ad uno o più centri di costo così come previsti negli atti di programmazione (Piano esecutivo di gestione – Piano integrato di attività ed organizzazione) per l'anno di riferimento ed agli obiettivi definiti, necessari per la verifica del raggiungimento dei risultati così come individuati nelle deliberazioni di approvazione del Piano esecutivo di gestione e del Piano integrato di attività organizzazione – Sezione 2.2. Performance;
  - b) alla designazione di responsabile dei procedimenti amministrativi correlati alle materie di competenza, oggetto dell'incarico;
  - c) alla delega delle competenze decisionali in materia di:
    - 1) impegni di spesa;
    - 2) liquidazioni e pagamenti per atti riferibili alla gestione ordinaria e corrente correlata a tutte le materie e procedimenti oggetto dell'incarico;
    - 3) autorizzazioni nelle materie specificate dal soggetto che conferisce l'incarico;
    - 4) all'attribuzione di poteri di firma ai provvedimenti aventi rilevanza esterna;
  - d) 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 all'unità organizzativa.



# COMUNE DI MONTEVARCHI

(Provincia di Arezzo)

Segretario generale

---

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 della posizione di lavoro 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. Le modalità di cui al presente articolo varranno anche per l’eventuale rinnovo dell’incarico.
7. 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 di lavoro di elevata qualificazione sostituisce a tutti gli effetti il dirigente assente, per le competenze e le funzioni delegate alla medesima posizione di lavoro, fatte salve quelle per il cui esercizio occorrono requisiti culturali o professionali che il titolare della posizione non possiede.
8. L’incaricato della posizione di lavoro di elevata qualificazione 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. 10

### Revoca dell’incarico.

#### Cause e motivazione

1. Gli incarichi di posizione di lavoro di elevata qualificazione possono essere revocati con atto 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 posizione di lavoro di elevata qualificazione, con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
  - b) la perdita immediata della retribuzione di posizione di elevata qualificazione connessa;
  - c) la non attribuzione della indennità di risultato.
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.



# COMUNE DI MONTEVARCHI

(Provincia di Arezzo)

Segretario generale

---

## Art. 11

### **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 lavoro di elevata qualificazione, si affida ad altro soggetto lo stesso incarico, secondo le procedure di cui all'art. 6 del presente Regolamento.
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 lavoro di Elevata Qualificazione.

## Art. 12

### **Rotazione degli incarichi di posizioni di lavoro di elevata qualificazione**

1. La rotazione degli incarichi potrà essere applicata sulla base dei criteri previsti nella sezione Anticorruzione del Piano integrato di attività ed organizzazione e nei successivi atti attuativi e i provvedimenti di trasferimento dovranno essere adeguatamente motivati.
2. La rotazione degli incarichi dovrà in ogni caso assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Pertanto, non si potrà dare luogo a misure di rotazione se esse comportano la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico.
3. La rotazione degli incarichi dovrà altresì salvaguardare i diritti individuali dei dipendenti soggetti alla misura e i loro diritti sindacali. Le misure di rotazione dovranno contemperare le esigenze di tutela oggettiva dell'amministrazione (il suo prestigio, la sua imparzialità, la sua funzionalità) con tali diritti.

## Art. 13

### **Valutazione della prestazione**

1. Il personale incaricato di posizione di lavoro 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.



# COMUNE DI MONTEVARCHI

(Provincia di Arezzo)

Segretario generale

## Art. 14

### **Criteri per la graduazione degli incarichi di lavoro di elevata qualificazione**

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

## Art. 15

### **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 lavoro di elevata qualificazione.

#### **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 16 novembre 2022).

#### **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 lavoro di elevata qualificazione e la relativa quantificazione del valore economico di posizione EQ, 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 lavoro di elevata qualificazione ed il relativo valore economico di posizione.

## Art. 16

### **Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**

1. Agli incaricati di posizioni di lavoro 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 appartenente all'Area dei funzionari e



# COMUNE DI MONTEVARCHI

(Provincia di Arezzo)

Segretario generale

---

dell'elevate qualificazioni di cui all'art. 12 del nuovo sistema di classificazione del C.C.N.L. del 16.11.2022.

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 € 16.000,00, stabilito con il presente regolamento. Qualora l'incarico sia inferiore all'anno o nel caso lo stesso venga revocato, la retribuzione di posizione di elevata qualificazione spetta in proporzione ai giorni di durata dell'incarico.
3. La retribuzione di risultato è correlata:
  - a) al raggiungimento degli obiettivi individuali;
  - b) alla performance organizzativa della struttura in diretta responsabilità;
  - c) alla qualità del contributo alla performance organizzativa della struttura di livello immediatamente superiore;
  - d) 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 Montevarchi.
5. L'Ente, per la corresponsione dell'indennità di risultato, destina, ai sensi di quanto previsto dall'art. 17 comma 4 del C.C.N.L. del 16.11.2022, 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.
6. Le retribuzioni di posizione e di risultato di cui al presente articolo rappresentano il trattamento economico accessorio del personale appartenente all'Area dei funzionari e dell'elevate qualificazioni di cui all'art. 12 del nuovo sistema di classificazione del C.C.N.L. del 16.11.2022 incaricato di posizioni di lavoro di elevata qualificazione, con carattere totalmente assorbente:
  - a) 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;
  - b) del compenso previsto per prestazioni di lavoro straordinario e dell'applicazione di istituti sostitutivi di detto compenso (riposo compensativo).
7. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore già titolare di incarico di posizione di lavoro di elevata qualificazione di un incarico ad interim relativo ad altra posizione di lavoro di elevata qualificazione, 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 lavoro di elevata qualificazione oggetto dell'incarico ad interim.  
La determinazione della percentuale è proporzionale al "peso" della posizione di lavoro di elevata qualificazione attribuita ad interim ed è effettuata secondo la seguente formula:



# COMUNE DI MONTEVARCHI

(Provincia di Arezzo)

Segretario generale

---

$$I^*(((D-E)+100)/(A-B))+15$$

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. 17

### **Finanziamento delle posizioni di lavoro 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 lavoro di elevata qualificazione, nel rispetto della vigente normativa contrattuale.
2. Qualora le risorse destinate dalla Giunta comunale al finanziamento della retribuzione delle posizioni di lavoro di elevata qualificazione, non risultino capienti rispetto alla somma dei valori economici delle retribuzioni di posizione determinate in applicazione delle metodologie nell'Allegato A, viene effettuata la parametrizzazione del valore del singolo punto rispetto al valore massimo di 160,00 euro, suddividendo il budget disponibile per la somma dei punteggi totali attribuiti complessivamente a tutte le posizioni di lavoro di elevata qualificazione. Il valore della retribuzione di posizione assegnato a ciascun incarico di elevata qualificazione è ottenuto moltiplicando il punteggio attribuito dal nucleo di valutazione a ciascuna posizione di lavoro di elevata qualificazione per il valore punto riparametrato.



# COMUNE DI MONTEVARCHI

(Provincia di Arezzo)

Segretario generale

**Allegato "A"**

## **METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.**

Per gli incarichi di cui all'art. 3 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 lavoro di elevata qualificazione.

**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,



# COMUNE DI MONTEVARCHI

(Provincia di Arezzo)

Segretario generale

---

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 posizioni di lavoro di elevata qualificazione di cui all'art. 3 del presente regolamento.

Le modalità applicative per la determinazione del valore economico di posizione, a cui corrisponde l'entità della retribuzione di posizione EQ da erogare agli incaricati di posizione di lavoro di elevata qualificazione, devono garantire il rispetto dei valori minimo e massimo della retribuzione di posizione previsto dal presente regolamento e allo stesso tempo il rispetto del limite massimo delle risorse assegnate a tale titolo dalla Giunta comunale.

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



# COMUNE DI MONTEVARCHI

(Provincia di Arezzo)

Segretario generale

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

Valore economico di posizione =  $\frac{16.000,00 \times \text{punteggio di graduazione}}{100}$

Qualora dall'applicazione della già menzionata metodologia risultasse un valore complessivo della retribuzione di posizione, superiore alle risorse economiche eccedenti il fondo costituito per tale finalità, sulla base degli indirizzi dettati dalla Giunta comunale, per la quantificazione dei valori economici di posizione si applicherà in subordine la seguente metodologia:

Valore economico di posizione =  $\frac{\text{Risorse assegnate} \times \text{per punteggio di graduazione}}{\Sigma \text{punteggi di graduazione}}$

Il punteggio complessivamente assegnato alle posizioni di lavoro di elevata qualificazione con valore pari o inferiore a 39 punti non verrà contabilizzato nel già menzionato denominatore relativo alla somma dei punteggi di graduazione, atteso che lo stesso è correlato al valore minimo di posizione che deve essere garantito contrattualmente.

Scheda per la graduazione delle posizioni organizzative di cui all'art. 3 del presente regolamento:

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



# COMUNE DI MONTEVARCHI

(Provincia di Arezzo)

Segretario generale

**Allegato “B”**

## **Criteri per l'individuazione dei titolari di posizioni di lavoro di elevata qualificazione di cui all'art. 3 del presente regolamento.**

Considerate le caratteristiche peculiari della tipologia, i criteri per l'individuazione dei titolari 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 e dell'elevata qualificazione;
- 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.).

### **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**



# COMUNE DI MONTEVARCHI

*(Provincia di Arezzo)*

Segretario generale

---

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.