



Deliberazione N. 79

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: Individuazione delle aree della struttura organizzativa dell'ente, adeguamento del Funzionigramma e dell'Organigramma - Aggiornamento del Sistema per l'individuazione e la graduazione degli incarichi di EQ e del Sistema di misurazione e valutazione dei titolari di incarichi di EQ e conseguente pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ)

L'anno duemilaventitre, addì venticinque del mese di maggio alle ore 17:00 nella sala delle adunanze.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla legislazione amministrativa speciale circa il funzionamento degli organi di governo, nonché dal vigente statuto comunale, sono stati oggi convocati in sede deliberante i componenti della Giunta comunale.

All'appello risultano:

	Presente	Assente
Vezzoli Cristian	X	
Cortesi Gabriele	X	
Gotti Antonella	X	
Volpi Giampaolo	X	
Cremonini Gila		X
Donati Dimitri	X	
Totale	5	1

Partecipa il Segretario Generale Alberto Bignone, che sovrintende alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, Cristian Vezzoli - Sindaco - assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Decisione

La Giunta comunale, all'unanimità:

1. approva le nuove aree della struttura organizzativa dell'ente;
2. adegua coerentemente il Funzionigramma e l'Organigramma;
3. aggiorna:
 - il sistema per l'individuazione e la graduazione dei titolari d'incarichi di Elevata Qualificazione (EQ);
 - il sistema di misurazione e valutazione dei titolari d'incarichi di Elevata Qualificazione (EQ);
4. approva la conseguente pesatura dei titolari d'incarichi di Elevata Qualificazione (EQ);
5. dà atto che i documenti adeguati e aggiornati sono allegati alla presente deliberazione e ne formano parte integrante e sostanziale;
6. dà mandato al Segretario generale di adottare tutti gli atti necessari all'implementazione delle modifiche organizzative;
7. fissa la decorrenza delle modifiche organizzative al 1° giugno 2023.

La presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile, al fine di dar corso agli atti di organizzazione conseguenti.

Motivazione

Con deliberazioni n. 170/2022 e 10/2023, l'Amministrazione comunale ha approvato la riorganizzazione dell'Ente, che comporta la ridefinizione delle aree e la conseguente pesatura dei titolari d'incarichi di Elevata Qualificazione (EQ).

Tenuto conto dell'introduzione di due nuovi incarichi:

- Affari Legali Programmazione Obiettivi e PIAO [Controlli Interni] – Personale;
- Biblioteca e Cultura, Eventi e Territorio, Sistema, derivante dalla suddivisione della precedente posizione organizzativa: Cultura, sport, biblioteca e sistema, pubblica istruzione,

si rende necessario l'adeguamento dei seguenti documenti:

- Funzionigramma, con la ridefinizione delle aree e delle competenze;
- Organigramma.

L'art. 12 del CCNL – Funzioni locali 2019-2021, entrato in vigore il 1° aprile 2023, prevede un nuovo sistema di classificazione dei dipendenti, con l'introduzione delle "Aree" (Operatore, Operatore esperto, Istruttore, Funzionario ed Elevata Qualificazione), in luogo delle "Categorie" (A, B, C, D, Posizioni Organizzative).

È pertanto necessario l'adeguamento dei seguenti documenti:

- sistema per l'individuazione e la graduazione dei titolari d'incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), con la ridefinizione in 5 Fasce di graduazione;
- sistema di misurazione e valutazione dei titolari d'incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), con

l'applicazione delle declaratorie del CCNL – Funzioni locali e la graduazione dei parametri di valutazione.

Altre informazioni

Il Segretario generale ha sottoposto alla Giunta gli esiti delle modifiche e delle conseguenti graduazioni degli incarichi di Elevata Qualificazione, predisposti dal Nucleo di valutazione¹, che ha tenuto conto dei seguenti elementi:

- le deliberazioni di Giunta comunale n. 170/2022 e 10/2023 n. 21, di modifica della struttura organizzativa dell'ente,
- la riorganizzazione delle aree a seguito della nuova struttura organizzativa,
- il CCNL – Funzioni locali 2019-2021,
- i documenti organizzativi relativi alla suddivisione dei compiti e delle competenze tra le posizioni organizzative,
- i budget assegnati a ogni posizione,
- la consistenza delle risorse umane gestite, sia di ruolo sia del personale atipico, a disposizione in via temporanea, quale Leva Civica, LSU o Servizio Civile.

La nuova struttura organizzativa è stata inviata in data 17 gennaio 2023 al Comitato Unico di Garanzia e alle rappresentanze sindacali dei dipendenti.

Gli argomenti di che trattasi sono stati oggetto di confronto e contrattazione con le organizzazioni sindacali, in data 17 maggio 2023.

L'organizzazione adottata sarà sottoposta a verifica periodica, per consentire variazioni ogni qualvolta ciò sia ritenuto necessario.

La pesatura è condizionata al rispetto delle disposizioni vigenti in materia di vincoli relativi alla spesa di personale, al rispetto del pareggio di bilancio e alle disposizioni contrattuali in materia di posizioni organizzative.

La presente deliberazione è trasmessa agli uffici: personale, controlli interni, ragioneria, segreteria e staff del segretario, oltre al Nucleo di valutazione, alla RSU e al CUG.

¹ Verbale del 16 maggio 2023, prot. n. 21936.



PARERI PREVENTIVI SULLA PROPOSTA

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto Alberto Bignone, nella sua qualità di segretario, ai sensi dell'art. 49 – comma 1 – del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267, esprime il proprio parere favorevole sulla sola regolarità tecnica.

Addì, 24 maggio 2023

Il dirigente

Alberto Bignone

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Lgs. 82/2005).

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

La sottoscritta Nicoletta Bordogna, nella sua qualità di dirigente dei servizi finanziari, ai sensi dell'art. 49 – comma 1 – del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267, esprime il proprio parere favorevole sulla sola regolarità contabile.

Addì, 24 maggio 2023

Il dirigente

Nicoletta Bordogna

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Lgs. 82/2005).



Sistema per l'individuazione e la graduazione dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ)

Approvato il 25/05/2023 con DGC n. 79

Sommario

Premessa	2
Sistema per l'individuazione e la graduazione delle posizioni con incarichi di Elevata Qualificazione (EQ)	2
1. Identificazione dei titolari di Elevata Qualificazione (EQ)	2
2. Metodologia per la graduazione	2
3. Categorie e fattori di valutazione della graduazione	2
4. Processo di analisi e graduazione	4
a) Descrizione	4
b) Graduazione	4
c) Collocazione in fasce	5
d) Sintesi del percorso decisionale	5
5. Funzioni e competenze dell'incarico di Elevata Qualificazione (EQ)	5
6. Requisiti richiesti per l'attribuzione dell'incarico di Elevata Qualificazione (EQ)	6
7. Criteri per il conferimento dell'incarico di Elevata Qualificazione (EQ)	6
8. Incarico ad interim	6
9. Allegato:	7
Scheda di rilevazione dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ)	7

Premessa

Il presente documento illustra il sistema adottato dal Comune di Seriate per l'individuazione e la graduazione dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ).

Sistema per l'individuazione e la graduazione delle posizioni con incarichi di Elevata Qualificazione (EQ)

1. Identificazione dei titolari di Elevata Qualificazione (EQ)

La Giunta comunale, su proposta del Segretario generale e sentiti i dirigenti, individua il numero dei titolari di EQ, tenendo conto della complessità e strategicità delle funzioni assegnate e della complessità dell'articolazione organizzativa.

Spetta al dirigente di ciascun settore assegnare concretamente l'incarico di EQ ai dipendenti individuati tra quelli afferenti al settore.

2. Metodologia per la graduazione

La graduazione dei titolari di EQ si svolge mediante un metodo di valutazione strutturato.

Il metodo di graduazione contribuisce a fare in modo che le decisioni collegate alla valutazione e basate sugli elementi oggettivi delle posizioni siano assunte attraverso un percorso chiaro, trasparente ed esplicitato a priori.

Il metodo di graduazione adottato è del tipo analitico "per punteggio".

Il metodo prevede che ciascun incarico sia indirettamente comparato con gli altri, sulla base di una serie di criteri (categorie e fattori di valutazione), ritenuti idonei a rendere conto della criticità degli incarichi e, quindi, rilevanti ai fini della graduazione degli stessi.

In particolare, ciascuna categoria è articolata in fattori e ciascun fattore è graduato su livelli, in modo da consentire una valutazione analitica comparativa.

3. Categorie e fattori di valutazione della graduazione

Le categorie da utilizzare per la graduazione sono:

- a) responsabilità organizzativa e gestionale relativa all'incarico
- b) complessità relativa al presidio dell'incarico
- c) caratteristiche relative alla professionalità necessaria per il presidio dell'incarico
- d) rilevanza strategica dell'incarico.

Le categorie individuate vengono misurate rispetto ai seguenti dieci fattori:

Categorie	Fattori
Responsabilità organizzativa e gestionale	1. risorse umane coordinate: le risorse umane gestite dal titolare dell'incarico 2. gestione risorse finanziarie 3. rilevanza responsabilità amministrative e gestionali affidate 4. poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna
Complessità	5. omogeneità delle funzioni 6. caratteristiche dei processi operativi 7. fabbisogno di innovazione nelle funzioni 8. grado di relazioni
Caratteristiche relative alla professionalità necessaria	9. professionalità richiesta
Rilevanza strategica	10. rilevanza strategica rispetto ai risultati quali-quantitativi dell'ente

I fattori individuati per ciascuna categoria e i livelli attribuibili sono:

Categorie	Fattori	Grado a valore: 1 punto	Grado b valore: 2 punti	Grado c valore: 3 punti
Responsabilità organizzativa e gestionale relativa all'incarico	1. Risorse umane coordinate: le risorse umane gestite dal titolare (quantità e tipologia di profili)	Complessità bassa	Complessità media	Complessità elevata
	2. Gestione risorse finanziarie	Basso grado d'influenza sui risultati economico - finanziari dell'ente	Medio grado d'influenza sui risultati economico - finanziari dell'ente	Elevato grado d'influenza sui risultati economico - finanziari dell'ente
	3. Rilevanza responsabilità amministrative e gestionali affidate	Bassa	Media	Elevata
	4. Poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna	Potere di firma su un numero limitato di provvedimenti a rilevanza esterna	Potere di firma su un numero significativo di provvedimenti a rilevanza esterna	Potere di firma su un numero elevato di provvedimenti a rilevanza esterna
Complessità relativa al presidio dell'incarico	5. Omogeneità delle funzioni	Basso: attività prevalentemente omogenee	Medio: attività relativamente eterogenee	Elevato: attività altamente diversificate
	6. Caratteristiche dei processi operativi	Basso: l'incarico richiede in prevalenza il presidio di attività stabili, routinarie e/o altamente proceduralizzate e che richiedono soluzioni operative di base	Medio: l'incarico richiede in prevalenza il presidio di attività mediamente prefigurabili, che presentano talvolta problemi non prevedibili e che richiedono soluzioni operative originali	Alto: l'incarico richiede in prevalenza il presidio di attività che presentano di frequentemente problemi non prevedibili e che richiedono soluzioni operative dedicate e adeguate alle caratteristiche di contesto

Categorie	Fattori	Grado a valore: 1 punto	Grado b valore: 2 punti	Grado c valore: 3 punti
	7. Fabbisogno d'innovazione nelle funzioni	Basso: prevalenza di funzioni che presentano caratteri di stabilità o richiedono revisione ordinaria in termini di contenuto	Medio: presenza significativa di funzioni che richiedono adattamento e attenzione costante all'adeguamento dei servizi e delle attività	Alto: quadro delle funzioni in continua evoluzione e necessità d'innovazione continua nei contenuti
	8. Grado di relazioni (incluso rapporto con società controllate e partecipate)	Basso: il quadro delle relazioni (interne e esterne) da gestire presenta aspetti di normale complessità	Medio: il quadro delle relazioni (interne e esterne) da gestire presenta aspetti di particolare complessità	Alto: l'incarico richiede di gestire una rete di relazioni qualificate all'interno e/o all'esterno
Caratteristiche relative alla professionalità necessaria per il presidio dell'incarico	9. Professionalità richiesta	Basso: le competenze fondamentali per l'incarico sono relative a un ambito disciplinare specifico e facilmente reperibili sul mercato	Medio: le competenze fondamentali per l'incarico sono relative a più ambiti disciplinari	Alto: l'incarico richiede un'approfondita competenza in più ambiti disciplinari fortemente valorizzata dal mercato
Rilevanza strategica	10. Rilevanza strategica rispetto ai risultati quali - quantitativi dell'ente	Basso: l'incarico ha un impatto relativamente contenuto sui risultati quali-quantitativi dell'ente	Medio: l'incarico ha un impatto significativo sui risultati quali-quantitativi dell'ente	Alto: l'incarico ha un impatto molto rilevante sui risultati quali-quantitativi dell'ente

4. Processo di analisi e graduazione

a) Descrizione

La fase iniziale è finalizzata a conoscere a fondo il contenuto dell'incarico, attraverso il funzionigramma, la raccolta dei dati e delle informazioni necessari, che saranno riportati nella scheda di rilevazione riportata in allegato.

La struttura interna di supporto al nucleo di valutazione raccoglie i dati necessari e compila le schede di rilevazione, anche attraverso incontri con i titolari degli incarichi in essere e contatti con gli uffici competenti.

Le schede di rilevazione devono essere convalidate dai dirigenti di settore interessati.

b) Graduazione

Per giungere alla graduazione è necessario valutare comparativamente tutti gli incarichi rispetto a ciascun fattore, individuare il grado da attribuire e, conseguentemente, il punteggio.

Il punteggio totale è calcolato sommando i punteggi attribuiti per ciascun fattore di valutazione. I limiti di punteggio attribuibile variano da un minimo di 10 a un massimo di 30.

c) Collocazione in fasce

Successivamente alla graduazione i titolari di EQ sono collocati in fasce omogenee per responsabilità, nel rispetto della tabella che segue.

Fasce di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ)	Punteggio	Peso attribuito a ciascuna fascia
Fascia 1	Da 10 a 13 punti	1
Fascia 2	Da 14 a 17 punti	1,52
Fascia 3	Da 18 a 21 punti	1,74
Fascia 4	Da 22 a 25 punti	2,1
Fascia 5	Da 26 a 30 punti	2,4

A ciascuna fascia è associata una diversa retribuzione di posizione.

Alla fascia 5 sarà abbinato il valore più alto, alla fascia 1 quello più basso.

La proposta è formulata dal Nucleo di valutazione.

Il peso attribuito a ciascuna fascia è utilizzato per riparametrare la valutazione in sede di determinazione della retribuzione di risultato.

d) Sintesi del percorso decisionale

Di seguito si fornisce il percorso decisionale di graduazione degli incarichi.

Fasi	Operazioni	Soggetti
1	Scelte di politica retributiva (livello di differenziazione retributiva - determinazione del valore retributivo minimo e massimo)	Giunta, sentito il Segretario
2	Analisi e descrizione degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ)	Struttura di supporto al nucleo di valutazione (ufficio personale), sentiti Segretario e dirigenti
3	Applicazione del metodo di valutazione degli incarichi Definizione della graduazione e delle retribuzioni di posizione e applicazione delle fasce retributive	Nucleo di valutazione su istruttoria della struttura di supporto
4	Approvazione nuova graduazione	Giunta

5. Funzioni e competenze dell'incarico di Elevata Qualificazione (EQ)

L'incarico di EQ comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dal dirigente del settore (che, comunque, resta responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguenti), le seguenti funzioni e competenze:

- a) la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati dal dirigente,
- b) la gestione delle risorse umane e strumentali assegnate dal dirigente del settore alla struttura di competenza,
- c) la responsabilità dei procedimenti amministrativi attribuiti dal dirigente,
- d) l'adozione in prima persona, con connessa responsabilità di firma, di ogni provvedimento espressamente delegato dal dirigente, conformemente alle vigenti disposizioni di legge.

6. Requisiti richiesti per l'attribuzione dell'incarico di Elevata Qualificazione (EQ)

L'incarico di EQ può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno e indeterminato, inquadrato nell'area dei funzionari, in possesso dei seguenti requisiti:

- a) esperienza professionale maturata nell'area funzionari in posizione di lavoro richiedente un significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa,
- b) preparazione culturale correlata a titoli accademici relativi a materie concernenti l'incarico assegnato.

7. Criteri per il conferimento dell'incarico di Elevata Qualificazione (EQ)

Gli incarichi sono attribuiti dal dirigente a funzionari del proprio settore che abbiano raggiunto un punteggio non inferiore a 70, attribuito secondo i criteri riportati nella tabella che segue:

a) requisiti culturali posseduti (diploma di laurea, master, dottorati di ricerca e altri titoli equivalenti):	fino a 10 punti su 100
b) attitudini e capacità professionali:	fino a 25 punti su 100
c) esperienza e competenza tecnica nelle materie da trattare:	fino a 40 punti su 100
d) capacità di gestione di gruppi di lavoro:	fino a 25 punti su 100

Il provvedimento d'incarico deve essere motivato in relazione ai predetti criteri e al corrispondente valore attribuito.

8. Incarico ad interim

Al titolare di EQ può essere conferito un incarico ad interim per la sostituzione di altro titolare di EQ. In tal caso, in sede di definizione della retribuzione di risultato, è riconosciuto un importo aggiuntivo pari al 25% della retribuzione di posizione del titolare di EQ sostituito, riparametrato in base alla durata dell'incarico.

9. Allegato:

Scheda di rilevazione dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ)

Incarico EQ: _____

Collocazione nella struttura organizzativa dell'ente: _____

Fattori:	Elementi da considerare:
CATEGORIA DI VALUTAZIONE 1: responsabilità organizzativa e gestionale	
1a) risorse umane coordinate: le risorse umane gestite dal titolare dell'incarico	1) Ruolo - n. risorse umane distinte per profilo: 2) Ruolo - n. risorse umane direttamente dipendenti dal titolare, distinte per profilo: 3) Collaboratori atipici (tempi determinati, collaborazioni) direttamente coordinati e profilo: 4) Collaboratori atipici (tempi determinati, collaborazioni) indirettamente coordinati e profilo:
1b) gestione risorse finanziarie	Budget assegnato con il PEG
1c) rilevanza responsabilità amministrative e gestionali affidate	Elenco responsabilità affidate:
1d) poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna	Elenco provvedimenti a rilevanza esterna per i quali è conferito il potere di firma:
CATEGORIA DI VALUTAZIONE 2: complessità relativa al presidio dell'incarico	
2a) omogeneità delle funzioni:	Processi presidiati dal titolare di EQ (elenco):
2b) caratteristiche dei processi operativi	Descrizione delle caratteristiche prevalenti dei processi gestiti in termini di standardizzabilità / eterogeneità delle situazioni, tipologia di decisioni e di modalità di soluzione dei problemi:
2c) fabbisogno di innovazione nelle funzioni	Descrizione sintetica del fabbisogno di innovazione richiesto nei servizi gestiti:
2d) grado di relazioni	Indicare gli interlocutori con cui il titolare di EQ prevalentemente entra in contatto nell'esercizio della sua attività: Interni: Esterni:

Fattori:	Elementi da considerare:
CATEGORIA DI VALUTAZIONE-3: caratteristiche relative alla professionalità necessaria per il presidio dell'incarico	
3a) professionalità richiesta	Back-ground di studi necessario: Esperienza richiesta: Reperibilità della figura nell'ambito del settore enti locali:
CATEGORIA DI VALUTAZIONE 4: LA RILEVANZA STRATEGICA	
4a) rilevanza strategica rispetto ai risultati quali - quantitativi dell'ente	Principali obiettivi assegnati al titolare in sede di PEG:

Letto, approvato e sottoscritto:

Il Sindaco
Cristian Vezzoli

Il Segretario Generale
Alberto Bignone

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Lgs. 82/2005).
