



# Comune di Crevoladossola

Provincia del Verbano Cusio Ossola

---

## Allegato al Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

### Allegato all'Art. 31

### Regolamento di Pesatura degli Incarichi di Elevata Qualificazione

#### Art. 1 – Criteri di riferimento per la graduazione delle posizioni organizzative

1. L'art. 31 del Regolamento Comunale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi del Comune di Crevoladossola riguarda "La valutazione delle posizioni di lavoro e graduazione".
2. Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono stabiliti, di norma, di durata annuale dal Sindaco; quindi, le relative indennità hanno validità per l'anno di riferimento.
3. La retribuzione di posizione è essenzialmente legata alla collocazione nella struttura della posizione, alle caratteristiche delle funzioni attribuite, ma anche alla valutazione della strategicità della posizione in relazione a programma e obiettivi che l'amministrazione si dà.
4. La graduazione delle posizioni è elaborata e proposta dal Nucleo di Valutazione (*d'ora in poi NdV*), sulla base dei criteri fissati dal presente regolamento, e approvata in seconda istanza dal Sindaco che definisce l'ammontare di retribuzione da associare ai singoli punteggi o alle fasce di punteggi.
5. La graduazione è il risultato della somma di punteggi ottenuti sulla base di un elenco di criteri tesi ad individuare la rilevanza delle funzioni e dei compiti assegnati ad ogni posizione organizzativa. Le fonti informative per l'attribuzione dei punteggi sono:
  - 1) documenti interni (bilancio di previsione, Documento Unico di Programmazione, piano esecutivo di gestione, dotazione organica, regolamenti, ecc.);
  - 2) conoscenze esplicitate dal Sindaco, dal Segretario dell'Ente.
6. Periodicamente, con cadenza almeno triennale, si procede alla pesatura degli Incarichi di EQ, facendo riferimento alla situazione esistente al 01 gennaio dell'anno di riferimento. In caso di significative modifiche delle condizioni e della struttura nel corso del triennio, si procederà ad una nuova pesatura, anche individuale.

#### Art. 2 – Indennità di posizione

##### A) Premessa

Il NdV, nominato in forma collegiale, dopo la presa di conoscenza della struttura del Comune, nello svolgimento di detta attività, non prenderà in considerazione i compiti svolti da parte del funzionario preposto, ma la complessità della struttura in relazione ai compiti e alle risorse ad esso assegnati.

Il NdV dovrà utilizzare, ai fini della "pesatura" dei diversi servizi, un modello di valutazione che consideri tutti i "Responsabili dei Servizi" con uguale criterio, prescindendo dalla loro posizione



# Comune di Crevoladossola

Provincia del Verbano Cusio Ossola

giuridico/economica, in quanto figure che reggono la struttura organizzativa dell'Ente e che troveranno adeguata differenziazione proprio nella pesatura.

## B) Griglia di pesatura e descrizione dei parametri

I fattori rilevanti nel processo di valutazione delle strutture organizzative sono ricompresi in quattro macro fattori:

- A. Complessità direzionali (peso del 30%);
- B. Responsabilità e relazioni (peso del 30%);
- C. Professionalità (peso del 20%);
- D. Gestione (peso del 20%).

La differenziazione dei pesi è avvenuta in relazione all'importanza attribuita a ciascun fattore nella valutazione finale.

La griglia sottostante espone i diversi fattori che concorrono alla valutazione della complessità della struttura.

### I sotto fattori e i pesi

Ponderazione Fattori				Ponderazione Sotto Fattori					
		Minimo	Massimo			Minimo	Massimo		
30%	COMPLESSITA' DIREZIONALI	30	300	dipendenti	20,00%	6	60		
				categorie	10,00%	3	30		
				uffici	40,00%	12	120		
				professionisti coord	10,00%	3	30		
				Peg	20,00%	6	60		
30%	RESPONSABILITA' E RELAZIONI	50	500	Resp.amm-cont.	25,00%	13	125		
				Resp.Civile	10,00%	5	50		
				Resp.penale	15,00%	8	75		
				Resp.Org.	25,00%	13	125		
				Rel. Est.	25,00%	13	125		
20%	PROFESSIONALITA'	40	400	Tit.studio	10,00%	4	40		
				Albi Prof.	10,00%	4	40		
				sapere	10,00%	4	40		
				saper fare	35,00%	14	140		
				saper essere	35,00%	14	140		
20%	GESTIONE	80	800	Gestione procedim.	40,00%	32	320		
				Prog. Innov.	15,00%	12	120		
				Controllo atti	9,00%	7	72		
				Controllo Ris.Um	9,00%	7	72		
				Controllo finanze	8,50%	7	68		
				Controllo strumenti	8,50%	7	68		
				Rep. & disp.	5,00%	4	40		
				Scenario	5,00%	4	40		
100%		200		2000		2000			

## C) Descrizione delle colonne

La prima categoria è rappresentata dalle **Complessità Direzionali**, alla quale si attribuisce un peso del 30% e che prevede cinque piani di valutazione: obiettivo di questa categoria è l'identificazione della composizione della EQ. Nello specifico si tratta di quantificare le risorse umane controllate.



# Comune di Crevoladossola

Provincia del Verbano Cusio Ossola

La seconda categoria è rappresentata dalla **Responsabilità**, cui si attribuisce un peso del 30% e che prevede diversi piani di valutazione in considerazione dei diversi gradi di responsabilità. Vengono, nel contempo, valutate le principali **Relazioni** di natura istituzionale e di servizio della posizione con l'esterno: acquista rilievo l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

La terza categoria è rappresentata dalla **Professionalità**, alla quale è attribuito un peso del 20% e che prevede quali piani di valutazione, oltre la formazione, le conoscenze necessarie, tecniche, giuridiche e gestionali, per lo svolgimento della responsabilità assegnata.

La quarta ed ultima categoria è rappresentata dalla **Gestione**, cui si attribuisce un peso del 20% e che prevede la valutazione sulla gestione dei procedimenti, sull'attività di controllo, sulla reperibilità e sulla complessità del settore.

Ad ogni fattore corrispondono diversi sottofattori, a loro volta con valutazioni ponderate.

Il punteggio finale della posizione si ottiene dalla somma dei punteggi di categoria ponderati e potrà avere un valore minimo di punti 200 e massimo di punti 2000.

Ai fini della pesatura si segue il documento “La metodologia di graduazione delle elevate qualificazioni”, allegato al presente documento.

## Art. 3 – Fasce retributive delle posizioni organizzative

1. L'individuazione del valore economico di ciascuna posizione avviene in base al punteggio ottenuto dalla somma di punteggi relativi ai parametri caratterizzanti le posizioni, in proporzione al punteggio finale ottenuto.
2. Ai fini della determinazione dell'indennità di posizione si assumerà una quota corrispondente al valore 100, quota da determinarsi preventivamente in relazione alle risorse disponibili annualmente.

## Art. 4 – Incarichi ai titolari delle posizioni organizzative - Revoca

- 1) Il Sindaco, con proprio decreto, conferisce ai soggetti dal medesimo individuati la titolarità delle Elevate Qualificazioni, attribuendo altresì le relative indennità.
- 2) Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con decreto motivato del Sindaco, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.
- 3) La revoca dell'incarico, disposta dal Sindaco con proprio motivato provvedimento, non pregiudica la corresponsione al titolare della posizione organizzativa dell'indennità di posizione per il periodo antecedente la data della revoca medesima.

## Art. 5 – Norme finali

- 1) Per quanto non previsto nel presente Regolamento si fa riferimento alla normativa vigente in materia.
- 2) Il presente Regolamento entra in vigore al momento della esecutività delle deliberazioni inerenti la sua approvazione.



# Comune di Crevoladossola

Provincia del Verbano Cusio Ossola

---

**Allegato:** La metodologia di graduazione delle elevate qualificazioni