



## DECRETO DEL SINDACO METROPOLITANO

In Pubblicazione: dal 18/10/2023 al 01/11/2023  
Repertorio Generale: 274/2023 del 18/10/2023  
Protocollo: 161088/2023  
Titolario/Anno/Fascicolo: 4.5/2023/4  
Proponente: CONSIGLIERE DELEGATO FRANCESCO VASSALLO  
Materia: PERSONALE E ORGANIZZAZIONE  
Oggetto: DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)  
A SEGUITO DI QUANTO PREVISTO DAL CCNL FUNZIONI LOCALI  
2019-2021 IN MATERIA: APPROVAZIONE DEI CRITERI DI  
CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI EQ E DEL  
SISTEMA DI GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI EQ AI FINI  
DELL'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI  
RISULTATO

### DOCUMENTI CON IMPRONTE:

Documento 1 [1612\\_11769^DecretoFirmato.pdf](#)

5f0562d8a8a736d269b7d8e6a8892b3c5f1731894249571049e39afeb1ee7252



## DECRETO DEL SINDACO METROPOLITANO

Fascicolo 4.5/2023/4

**Oggetto:** Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) a seguito di quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021 in materia: approvazione dei criteri di conferimento e revoca degli incarichi di EQ e del Sistema di graduazione degli incarichi di EQ ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato

### IL SINDACO METROPOLITANO

Assistito dal Segretario Generale

VISTA la proposta di decreto redatta all'interno;

VALUTATI i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche a fondamento dell'adozione del presente atto in relazione alle risultanze dell'istruttoria;

VISTA la Legge n. 56/2014;

VISTE le disposizioni recate dal T.U. in materia di Comuni, approvate con D.Lvo 267/2000, per quanto compatibili con la Legge n. 56/2014;

VISTO lo Statuto della Città metropolitana ed in particolare l'art. 19 comma 2;

ACQUISITI i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile espressi dai Dirigenti competenti, ai sensi dell'art. 49 del T.U. approvato con D.Lvo 267/2000;

### DECRETA

- 1) di approvare la proposta di provvedimento redatta all'interno, dichiarandola parte integrante del presente atto;
- 2) di incaricare i competenti Uffici di provvedere agli atti consequenziali;
- 3) di incaricare il Segretario Generale dell'esecuzione del presente decreto.

*Letto, approvato e sottoscritto*

IL SINDACO	IL SEGRETARIO GENERALE



**PROPOSTA**  
**di decreto del Sindaco Metropolitan**

Fascicolo 4.5\2023\4

DIREZIONE PROPONENTE Direzione Generale e Dipartimento Risorse umane e organizzazione

**Oggetto:** DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ) A SEGUITO DI QUANTO PREVISTO DAL CCNL FUNZIONI LOCALI 2019-2021 IN MATERIA: APPROVAZIONE DEI CRITERI DI CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI EQ E DEL SISTEMA DI GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI EQ AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO.

**IL SINDACO METROPOLITANO**

VISTO il Decreto n. 148/2023, atti. n. 91650\2023\1.9\2023\1, con il quale sono state conferite al Vice Sindaco e Consigliere metropolitano Francesco Vassallo, le deleghe alla Pianificazione Territoriale, Pianificazione Strategica, Campus Digitale, Comunicazione, Personale ed Organizzazione

RICHIAMATO il vigente Testo unificato del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi della Città metropolitana di Milano in materia di Posizioni organizzative e alte professionalità;

RICHIAMATI altresì:

- la deliberazione di GP n. 816/2001 e n. 86/2002 di istituzione dell'Area delle Posizioni organizzative;
- la deliberazione di GP n. 1075/2006, di modifica del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con l'introduzione delle Alte professionalità;
- il decreto del sindaco RG n. 298/2018 di autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo della Città metropolitana di Milano - personale non dirigente - periodo 2018/2020, all'interno del quale è contenuta la disciplina sull'Area delle Posizioni organizzative;
- l'esito del confronto sindacale del 03.09.2018 in merito ai criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Posizione organizzativa ed i criteri per la graduazione degli stessi, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione, integrato successivamente con l'esito del confronto sindacale in data 27.07.2021 in merito agli incarichi ad interim;
- il decreto del sindaco RG n. 175/2023 di approvazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti, responsabili di servizio (po/ap) e dei dirigenti" e del "Sistema di misurazione e valutazione della performance del direttore generale e del segretario generale", aggiornamento 2023 ai sensi dell'art. 7, comma 1, del decreto legislativo 150/2009.

PREMESSO che, a seguito dell'approvazione del CCNL 2019-2021, comparto Funzioni Locali, del 16/11/2022 l'istituto degli incarichi di posizione organizzativa non risulta più vigente, fatta salva la

proroga degli incarichi in essere al 1 aprile 2023, in quanto sostituita dalla disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione di cui al Capo II del citato CCNL;

RILEVATA pertanto la necessità di aggiornare la disciplina delle Elevate Qualificazioni ed in particolare il sistema di conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa e di graduazione delle posizioni organizzative in essere al fine di allinearle a quanto disposto dalla normativa contrattuale in essere;

CONSIDERATO che, nella seduta dell'OIVP del 18/09/2023 l'Organismo ha condiviso i criteri di graduazione degli incarichi di EQ;

ATTESO che, come previsto dagli art. 4, 5 e 7 del CCNL 2019-2021 l'approvazione in questione deve essere preceduta dall'informazione preventiva alle RSU e alle Organizzazioni Sindacali ed all'eventuale confronto; la delegazione di Parte Pubblica ha pertanto provveduto ad effettuare il confronto sindacale;

PRESO ATTO degli esiti del confronto sindacale in merito ai criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione ed i criteri per la graduazione degli stessi, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione, di cui al Verbale del 16.10.2023;

CONSIDERATO in particolare che il sistema di graduazione degli incarichi di EQ scaturito dall'esito del confronto sindacale:

- mantiene inalterati i criteri di graduazione precedentemente stabiliti per le posizioni organizzative e alte professionalità;
- rinvia l'analisi dei criteri riguardanti l'introduzione di una eventuale 5<sup>a</sup> fascia degli incarichi di EQ, a cui corrisponde una posizione del valore di 18.000 euro, in una successiva sessione di confronto, da concludersi prima della scadenza degli incarichi di Po in essere, fissata al 30.4.2025;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art 13 del CCNL 2019-2021 *“gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del presente Titolo sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza”*;

VALUTATA l'opportunità, ai fini di garantire la continuità e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche al fine di non inserire condizioni che aggravino il procedimento:

- di confermare i contenuti delle posizioni organizzative in essere, alla data del presente atto, che non hanno subito modifiche e di ricondurle alla nuova disciplina delle Elevate Qualificazioni di cui al Capo II del citato CCNL;
- di confermare conseguentemente la pesatura delle posizioni organizzative in essere alla data del presente atto in forza della continuità del sistema di graduazione scaturito dall'esito del confronto sindacale e la conseguente conferma della titolarità degli incarichi in essere, la cui attuale scadenza è prevista al 30/04/2025 (salvo i casi di revoca anticipata previsti ai sensi dell'art 18 del vigente CCNL);
- di sottoporre, come da regola consolidata, alla pesatura dell'OIVP per la graduazione della retribuzione di posizione le Elevate Qualificazioni che subiscono significative modificazioni;
- di mettere a bando gli incarichi delle posizioni di EQ che si rendono vacanti o che subiscono modifiche significative;

RICHIAMATI gli atti di programmazione finanziaria dell'Ente vigenti (DUP e Bilancio di Previsione) e di gestione (PEG e PIAO);

VISTA la disciplina degli incarichi delle Elevate Qualificazioni ed in particolare il sistema di conferimento e revoca degli incarichi di posizione di EQ e di graduazione delle posizioni di EQ allegati e parte integrante del presente provvedimento;

VISTO il CCNL Funzioni locali 2019-2021 del 16/11/2022;

VISTI altresì:

- la Legge 56/2014;
- le disposizioni recate dal T.U. in materia di Comuni, approvate con Decreto Lgs. 18.08.2000 n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali", per quanto compatibili con la Legge n. 56/2014;
- lo Statuto della Città metropolitana di Milano;

## D E C R E T A

- 1) di approvare la disciplina degli incarichi delle Elevate Qualificazioni allegata e parte integrante del presente provvedimento;
- 2) di confermare i contenuti delle posizioni organizzative in essere, alla data del presente atto, che non hanno subito modifiche e di ricondurle alla nuova disciplina delle Elevate Qualificazioni di cui al Capo II del CCNL 2019-2021 comparto Funzioni Locali;
- 3) di confermare conseguentemente, la pesatura delle posizioni organizzative in essere alla data del presente atto in forza della continuità del sistema di graduazione scaturito dall'esito del confronto sindacale e la conseguente conferma della titolarità degli incarichi in essere, la cui attuale scadenza è prevista al 30/04/2025 (salvo i casi di revoca anticipata previsti ai sensi dell'art 18 del vigente CCNL);
- 4) di sottoporre, come da regola consolidata, alla pesatura dell'OIVP per la graduazione della retribuzione di posizione le Elevate Qualificazioni che subiscono significative modificazioni;
- 5) di mettere a bando gli incarichi delle posizioni di EQ che si rendono vacanti o che subiscono modifiche significative;
- 6) di demandare al Direttore/alla Direttrice competente tutti i successivi adempimenti per l'esecuzione del presente Decreto, ivi compresa la pubblicazione del presente provvedimento in Amministrazione Trasparente ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs. 33/2013;
- 7) di dare atto che il presente decreto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente e pertanto non è dovuto il parere di regolarità contabile;
- 8) di dare atto che il presente procedimento, con riferimento all'Area funzionale di appartenenza, non è classificato a rischio.

### PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA/AMMINISTRATIVA

(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 49 del TUEL approvato con D.lgs. n. 267/00)

- Favorevole  
 Contrario

**SI DICHIARA CHE L'ATTO NON COMPORTA RIFLESSI DIRETTI O INDIRETTI SULLA SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA O SUL PATRIMONIO DELL'ENTE E PERTANTO NON È DOVUTO IL PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE**



(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 49 del TUEL approvato con D.Lgs. 267/00 e dell'art. 11 del Regolamento sul Sistema dei Controlli Interni)

IL DIRETTORE DIPARTIMENTO RISORSE  
UMANE E ORGANIZZAZIONE  
Alberto Di Cataldo

IL SEGRETARIO DIRETTORE GENERALE

Antonio Sebastiano Purcaro

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate.

## **DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ) - CCNL FUNZIONI LOCALI 2019-2021**

### **Art. 1 Coordinamento fra le norme regolamentari e le disposizioni del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022**

A seguito dell'approvazione del CNL 2019-2021, comparto Funzioni Locali, del 16/11/2022 l'istituto degli incarichi di posizione organizzativa non risulta più vigente, fatta salva la proroga degli incarichi in essere al 1 aprile 2023.

Il presente documento costituisce pertanto la metodologia di graduazione, conferimento, valutazione e revoca degli Incarichi di Elevata Qualificazione in accordo con le disposizioni contrattuali.

### **Art. 2 Incarichi di Elevata Qualificazione**

Ai sensi dell'art. 16 del CCNL 16.11.2022: gli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) richiedono:

a. responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;

b. conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:

a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (gestionali);

b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum (alte professionalità).

### **Art. 3 Criteri per conferimento e revoca di Elevata Qualificazione (Gestionali e Alte professionalità)**

Gli incarichi di EQ possono essere affidati a personale a tempo indeterminato o in comando presso l'Ente, inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (EQ) con almeno un anno di anzianità nell'Area stessa, in servizio a tempo pieno o con richiesta già autorizzata per la trasformazione da part-time a tempo pieno.

I criteri per l'attribuzione degli incarichi, in coerenza con quanto stabilito dell'art. 18 del CCNL 2019-2021, sono i seguenti:

- 1) esperienza, capacità professionale ed attitudine;
- 2) requisiti culturali;
- 3) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- 4) i risultati raggiunti in incarichi già ricoperti, anche non di Elevata Qualificazione;

Gli incarichi di EQ hanno, di norma, una durata minima di 1 anno ed una durata massima pari a 3 anni.

Gli incarichi di durata inferiore a 3 anni possono essere prorogati fino alla durata massima di 3 anni, senza apposito interpello, sulla base delle esigenze organizzative, da parte del dirigente interessato di concerto con il Direttore dell'Area/Dipartimento.

Per la copertura delle EQ viene emesso uno specifico bando di selezione pubblicato sul sito Internet e Intranet dell'Ente, contenente, in particolare, l'indicazione della pesatura dell'incarico messo a bando, fatte salve particolari situazioni di urgenza.

Gli/le interessati/e presentano apposita domanda, corredata da curriculum vitae, contenente i requisiti culturali posseduti e le eventuali precedenti esperienze lavorative utili ai fini della copertura della EQ stessa. Coloro che sono in possesso dei requisiti possono partecipare, nel limite di tre candidature, per le EQ messe a bando.

L'individuazione del dipendente o della dipendente da nominare avviene tramite valutazione dei curricula presentati dai candidati e a seguito di colloquio motivazionale da parte della dirigente responsabile della posizione da ricoprire. A parità di valutazione verrà data preferenza alla pregressa esperienza nell'Area/Dipartimento.

L'incarico viene attribuito, con atto scritto e motivato, dal dirigente della Direzione all'interno della quale è incardinata la posizione da ricoprire, di concerto con il Direttore d'Area/Dipartimento.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato, garantendo il contraddittorio con l'interessato/a, così come prescritto dall'art. 18 del CCNL 2019-2021 per:

- intervenuti mutamenti organizzativi;
- valutazione negativa della performance individuale.

Avverso la revoca anticipata, il/la titolare di EQ può ricorrere all'OIVP eventualmente con assistenza legale o sindacale o di persona di sua fiducia. In conformità a quanto disposto dall'art 18 del CCNL vigente, è garantito il contraddittorio assistito come sopra. Ai/alle ricorrenti è garantito rapido accesso alla documentazione relativa al procedimento e la procedura davanti all'OIVP si conclude entro trenta giorni dalla revoca dell'incarico.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato, fermo restando che il dipendente resta inquadrato nella sua area per l'espletamento dei compiti afferenti al profilo di appartenenza.

Il/la dipendente a cui è stata revocata la EQ per valutazione negativa può chiedere il trasferimento ad altra Direzione a cui l'Amministrazione darà seguito, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 3 mesi.

Il titolare di EQ può rinunciare all'incarico, con un preavviso minimo di trenta giorni, dandone comunicazione scritta al dirigente e al direttore del Dipartimento Risorse umane e organizzazione.

Il titolare di EQ, collocato/a in aspettativa per svolgere altra attività o altre tipologie di aspettative non determinate da situazioni di tutela della salute o non sottoposte ad altre tutele normative, decade dall'incarico senza diritto al successivo reintegro. L'incarico risulta pertanto vacante.

Per il titolare di EQ comandato presso altro Ente, su sua richiesta, e per lo svolgimento di un'attività estranea alle funzioni dell'Ente, vale quanto stabilito nel precedente paragrafo.

Ai titolari di EQ è consentita l'effettuazione di un orario multiperiodale, da concordare con il Dirigente in relazione alle esigenze organizzative della struttura, come previsto dall'art. 31 del CCNL 2019-21, in presenza di documentate situazioni familiari o di salute, per periodi non superiori ad un anno continuativo.

Spettano in particolare, agli incaricati di EQ, fatte salve le limitazioni contenute nell'atto di nomina, ai sensi dell'art 21 e 22 del Testo unificato del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi della Città metropolitana di Milano, la gestione del personale assegnato, ivi compresa la proposta di valutazione delle prestazioni individuali e tutta l'attività di supporto e collaborazione al dirigente nella proposta di miglioramenti organizzativi e gestionali, nonché di relazione al Dirigente stesso dell'attività svolta.

Spettano agli incaricati di EQ le attività di cui agli articoli 21 e 22 del Testo unificato del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi della Città metropolitana di Milano ed eventuali ulteriori funzioni delegate dal dirigente a seguito di provvedimento accompagnato da specifiche direttive e/o

indirizzi per la realizzazione delle attività delegate, nei limiti delle norme relative alla delegabilità di funzioni dirigenziali.

#### **Art. 4 Criteri per la pesatura delle Elevate Qualificazioni ai fini della determinazione della retribuzione di posizione (Gestionali e Alte professionalità)**

Le Elevate Qualificazioni sono posizioni di lavoro poste alle dirette dipendenze della dirigenza, cui vengono preposti dipendenti dell'Area dei funzionari, con funzioni proprie dell'Area associate a rilevanti responsabilità di prodotto e di risultato, deleghe dirigenziali e gestione di risorse.

Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono finanziati con le risorse rese disponibili sulla base delle disposizioni dei vigenti CCNL. Non possono essere individuati incarichi di EQ che non siano preventivamente finanziati.

La graduazione avviene in base alla descrizione del contenuto del ruolo richiesto a ciascun incarico di EQ, attraverso la scheda di descrizione allegata.

Tale scheda descrive i contenuti del ruolo atteso, l'entità delle risorse gestite, la complessità, responsabilità e autonomia richiesta e i requisiti e competenze professionali necessari per ricoprire la posizione.

Agli incarichi di EQ sono riconosciuti una retribuzione di posizione e una retribuzione di risultato, che assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità previste compreso il compenso per lavoro straordinario, ad esclusione delle competenze accessorie previste dal CCNL o dalla normativa vigente.

Per la retribuzione di posizione sono previste 4 fasce di posizione, così articolate

4° Fascia 16.000 €

3° Fascia 13.000 €

2° Fascia 11.000 €

1° Fascia 8.000 €

L'incremento delle fasce è subordinato alla verifica della compatibilità finanziaria della spesa.

La pesatura delle EQ rappresenta il valore delle posizioni con riferimento ai contenuti effettivamente esercitati, così come desumibili dalle schede di job description compilate dai direttori di riferimento in fase di definizione delle stesse.

La pesatura delle EQ viene effettuata dall'OIVP su proposta del Dirigente secondo i criteri sotto indicati, applicati in modo obiettivo, trasparente e in coerenza con quanto stabilito dal CCNL.

Le fasce di punteggio di graduazione degli incarichi di EQ sono i seguenti:

1° fascia Fino a 58

2° fascia Da 58 a 69

3° fascia Da 69 a 90

4° fascia: superiore a 90 punti

A seconda del punteggio ottenuto la posizione viene collocata nella fascia retributiva corrispondente secondo la seguente tabella che riporta i criteri generali:

<i>Fattori EQ gestionali</i>	<i>Pesi %</i>	<i>Fattori EQ Alta professionalità</i>	<i>Pesi %</i>
- responsabilità	34%	- responsabilità	34%
- complessità organizzativa	33%	- complessità organizzativa	33%
- entità risorse assegnate	33%	- competenze specialistiche	33%

L'Organismo indipendente di Valutazione delle performance (OIVP) applica la metodologia di valutazione coerente con i criteri individuati per la pesatura e la quantificazione della retribuzione di

posizione, attribuendo i punteggi come definiti nelle schede sottostanti relative alle posizioni gestionali o di alta professionalità:

*EQ Gestionale:*

Fattori generali di valutazione EQ gestionali	Elementi di valutazione	punteggio
<b>A – Entità delle risorse assegnate</b>	A1. Risorse Umane - numerosità - prevalenza profili	<b>punteggio: da 0 a 30</b>
	A2 . Risorse finanziarie	
<b>B – Livello di complessità organizzativa</b>	B1. prodotti/procedimenti - numerosità - caratteristiche - output	<b>punteggio: da 0 a 30</b>
	B2. quadro dei vincoli - difficoltà - variabilità - complessità quadro normativo	
	B3 relazioni interne - numerosità - caratteristiche - tipologia	
	B4 relazioni esterne - numerosità - caratteristiche - tipologia	
<b>C – Livello di responsabilità</b>	C1. Autonomia - livello di autonomia - grado di discrezionalità tecnica	<b>punteggio: da 0 a 30</b>
	C2. Responsabilità - Grado di responsabilità sui processi - Deleghe interne / esterne	

EQ Alte professionalità:

Fattori generali di valutazione EQ Alta professionalità	Elementi di valutazione indicativi	punteggio
<b>A – Livello di complessità organizzativa</b>	A1. Prodotti e procedimenti - numerosità - caratteristiche - output	<b>punteggio: da 0 a 30</b>
	A2 . Quadro dei vincoli - difficoltà - variabilità	
	A3. Relazioni interne - numerosità - caratteristiche	
	A4. Relazioni esterne - numerosità - caratteristiche	
<b>B – Livello di responsabilità</b>	B1. Autonomia - livello di autonomia - grado di discrezionalità tecnica	<b>punteggio: da 0 a 30</b>
	B2. Responsabilità - Grado di responsabilità sui processi - Deleghe interne / esterne	
<b>C – Competenze specialistiche</b>	C1. Titolo di studio - - requisiti culturali richiesti	<b>punteggio: da 0 a 30</b>
	C2. Competenze specialistiche - conoscenze tecniche - esperienza professionale	

I fattori distintivi da attribuire e che concorrono a determinare l'attribuzione della 4<sup>a</sup> fascia di posizione, per le posizioni gestionali e le alte professionalità sono i seguenti:

- 1) supervisione di processi complessi, anche articolati e/o riguardanti più strutture;
- 2) grado di rilevanza delle attività e delle funzioni attribuite alla posizione;
- 3) grado di specializzazione professionale e innovatività;
- 4) responsabilità verso l'esterno.

*Fattori distintivi per la 4<sup>a</sup> fascia:*

Fattori	Elementi di valutazione indicativi	Punteggio
1) supervisione di processi complessi, anche articolati e/o riguardanti più strutture	supervisione di processi complessi, molteplicità dei processi oggetto di integrazione/ supervisione; coordinamento di unità organizzative formalmente costituite (Uffici); coordinamento di gruppi di lavoro / di progetto coinvolgenti altre unità organizzative;	10

<i>Fattori</i>	<i>Elementi di valutazione indicativi</i>	<i>Punteggio</i>
2) grado di rilevanza delle attività e delle funzioni attribuite alla posizione	gestione di attività e funzioni strettamente connesse agli obiettivi strategici dell'Ente e/o dipendenti dalle strutture di vertice;	10
3) grado di specializzazione professionale e innovatività	attività ad alta connotazione professionale che richiede l'applicazione di metodologie ad elevata specializzazione, che comportano l'applicazione di modelli teorici complessi e/o richiedenti forti competenze multidisciplinari; attività che richiedono alto livello di innovatività in coerenza con la mission dell'Ente;	10
4) responsabilità verso l'esterno	particolare complessità e rilevanza delle responsabilità affidate alla posizione e loro ricadute verso l'esterno;	10

Ogni anno l'OIVP, con scadenza stabilita, di norma nel mese di settembre, e comunicata ai titolari di EQ, procederà alla ripesatura delle posizioni coinvolte da mutamenti organizzativi significativi e alle quali sono stati attribuiti maggiori incarichi/responsabilità/ e deleghe. La richiesta sarà presentata dal Direttore d'Area/Dipartimento, su proposta del dirigente responsabile, e comunicata anche al/alla titolare dell'incarico.

#### **ART. 5 Retribuzione di risultato e compensi aggiuntivi**

Il trattamento economico accessorio del personale titolare di EQ è composto altresì dalla retribuzione di risultato.

Ai titolari di EQ viene riconosciuta, secondo i criteri previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance delle EQ approvato dalla Città Metropolitana con decreto sindacale e tuttora vigente, a cui si rimanda, una retribuzione di risultato nella misura del 25% della retribuzione di posizione, che sarà erogata indicativamente entro il mese di giugno dell'anno successivo, garantendo così una destinazione non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi previsti nell'Ente.

La valutazione dei risultati e delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di EQ, utile ai fini della determinazione della retribuzione di risultato, spetta al competente Dirigente secondo le modalità previste dal Sistema di valutazione delle Performance.

Nell'ipotesi di conferimento alla/al dipendente già titolare di EQ di incarico ad interim relativo ad altra EQ, è riconosciuta la maggiorazione dell'indennità di risultato, già prevista nel 20% della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico ad interim, ai sensi dell'art. 17 CCNL 16.11.22, da corrispondersi per la durata dell'incarico, in caso di assenza per periodo prolungato del titolare dell'incarico a decorrere da 30 giorni continuativi, come da calendario, tenendo conto degli esiti della valutazione di performance individuale.

Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL del 21.05.2018, in caso di riduzione, formalizzata, delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di EQ, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dal medesimo art. 67.

Ai titolari di EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori di cui all'art. 18 del CCNL del 21/05/2018 come modificato dall'art. 20 del CCNL

16/11/2022; il rapporto tra di essi e la retribuzione di risultato è definito dalla Contrattazione Integrativa, così come i criteri per determinazione della retribuzione di risultato stessa.

#### **ART. 6 Norma transitoria**

Al fine di di garantire la continuità e l'efficienza dell'azione amministrativa, in considerazione del fatto che il sistema di graduazione degli incarichi di EQ scaturito dall'esito del confronto sindacale del 16.10.2023 mantiene inalterati i criteri di graduazione precedentemente stabiliti per le posizioni organizzative e alte professionalità:

- sono confermati i contenuti delle posizioni organizzative in essere, alla data del presente atto, che non hanno subito modifiche, le quali sono ricondotte alla nuova disciplina delle Elevate Qualificazioni di cui al Capo II del vigente CCNL 2019-2021;
- è confermata, conseguentemente, la pesatura delle posizioni organizzative in essere alla data del presente atto in forza della continuità del sistema di graduazione scaturito dall'esito del confronto sindacale e la conseguente conferma della titolarità degli incarichi in essere, la cui attuale scadenza è prevista al 30/04/2025 (salvo i casi di revoca anticipata previsti ai sensi dell'art 18 del vigente CCNL).

Per tutti gli altri aspetti si rimanda alle fonti legislative, regolamentari e contrattuali in materia.



Città  
metropolitana  
di Milano

# **SCHEDA DI DESCRIZIONE**

## **POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

**SCHEDA DI DESCRIZIONE DELLA  
POSIZIONE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)  
GESTIONALE / ALTA PROFESSIONALITA'**

**Area / Dipartimento** .....

Settore di appartenenza .....

Il Direttore Compilatore : .....

Data ..... Firma .....

*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D. Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate*

**Identificazione della posizione di EQ**

Indicare il nome della posizione

.....

**Motivazioni**

Indicare quali sono le motivazioni di carattere organizzativo e produttivo in base alle quali si richiede l'istituzione o la modifica della posizione di EQ

.....

.....

.....

.....

**Scopo della posizione**

Indicare quali sono le principali funzioni attribuite alla posizione

.....

.....

.....

.....

**Collocazione organizzativa:**

Disegnare l'organigramma del Servizio/Settore evidenziando la posizione e gli eventuali uffici che faranno capo ad essa

**Risorse umane**

Elencare il personale che farà riferimento alla posizione indicandone profilo professionale e inquadramento contrattuale

.....

.....

.....

.....

**Risorse finanziarie**

Indicare l'entità del budget discrezionalmente gestito dalla posizione, ovvero l'entità delle liquidazioni normalmente attivate (indicare i capitoli di entrate e di spesa)

.....

.....

**Prodotti/Servizi/Procedimenti**

Elencare i prodotti/procedimenti e servizi che si intendono riferire alla responsabilità diretta della posizione

**PRODOTTI E PROCEDIMENTI**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**Destinatari**

Indicare i principali destinatari interni/esterni dei prodotti/procedimenti e dei servizi gestiti dalla posizione

.....

.....

.....

.....

**Relazioni interne**

Elencare i soggetti interni con cui la posizione si interfaccia e le finalità della relazione

.....

.....

.....

**Relazioni esterne**

Elencare i soggetti esterni con cui la posizione si interfaccia e le finalità della relazione

.....

.....

.....

**Quadro normativo di riferimento**

Indicare le disposizioni di legge e/o regolamenti che influenzano l'attività della posizione

.....

.....

.....

**Delega**

Esplicitare, nell'ambito della normativa vigente, il livello di delega che il dirigente intende attribuire alla posizione, tenuto conto delle responsabilità di tipo tecnico, manageriale e gestionale

.....

.....

**Delega a rilevanza esterna**

Elencare gli atti a rilevanza esterna affidati alla posizione

.....  
.....

**Coordinamento/Controllo**

Indicare le modalità attraverso le quali il dirigente intende monitorare l'attività svolta dal titolare della posizione

.....  
.....

**Attività di staff – studio – ricerca – vigilanza - controllo**

Qualora la posizione svolga una delle attività sopra menzionate, descriverne i contenuti e il contesto di lavoro

.....  
.....

**Requisiti professionali**

Indicare i requisiti minimi, in termini di esperienza, conoscenza professionale specifica e attitudini, necessari per ricoprire l'incarico di posizione di EQ

.....  
.....



## **PARERE DEL SEGRETARIO GENERALE sulla proposta di decreto del Sindaco Metropolitanano**

Fascicolo 4.5\2023\4

### **Oggetto della proposta di decreto:**

Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) a seguito di quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021 in materia: approvazione dei criteri di conferimento e revoca degli incarichi di EQ e del Sistema di graduazione degli incarichi di EQ ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato

### **PARERE DEL SEGRETARIO GENERALE**

(inserito nell'atto ai sensi del Regolamento sul sistema dei controlli interni)

Favorevole

Contrario

IL SEGRETARIO GENERALE