Città
metropolitana
di Milano

Verbale esito del confronto sui "criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione", previsto all'art. 5, c.3 lett. d) ccnl 16.11.2022, e sui "criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini della attribuzione della relativa retribuzione" ex art. 5, c.3 lett. e) ccnl 16.11.2022

Previa informativa del 21.3.2025, in data **26 marzo 2025**, nella sede di via Vivaio 1 – Milano, si sono riunite alle ore 14.00 la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale (comparto dipendenti), al fine di avviare il confronto, previsto all'art. 5, c.3 lett. d) ccnl 16.11.2022, sui "criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione" e lett e) ccnl 16.11.2022 sui "criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini della attribuzione della relativa retribuzione".
L'informativa concerneva i suddetti criteri, nonché la scheda di graduazione delle E.Q.
Dall'incontro è emersa la necessità espressa dai rappresentanti di parte sindacale di approfondire i criteri proposti, anche in relazione all'imminente rinnovo delle rappresentanze RSU 2025, previsto per metà aprile, rinviando il confronto ad elezioni concluse.
Pertanto, previa convocazione, in **data 5 maggio 2025** alle ore 11.00 si ritrovano, da remoto, le delegazioni di parte pubblica e sindacale per la disamina dell'All. 1 "Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione, e "Criteri per la la graduazione degli incarichi di EQ ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione", parte integrante del presente Verbale.
Dopo ampio dibattito, Cgil e Cisl chiedono di ricevere una informativa relativa alla situazione degli incarichi nelle Aree e all'andamento dei lavori con la società che ha supportato il processo di riorganizzazione.
In data 9 maggio viene resa la suddetta informativa e convocato un altro incontro, **fissato in data odierna 16 maggio 2025, da remoto.**

Sono presenti:
Per la parte pubblica:
- Dr. Antonio Sebastiano Purcaro – Presidente FIRMATO
- Dr. Alberto Di Cataldo FIRMATO
- Dr. Ermanno Matassi FIRMATO

Per la parte sindacale:

- FP CGIL ///////
- CISL FP Amilcare Tosoni FIRMATO
- CISL FP Onoria Cempellin FIRMATO

- UIL FPL Giuseppe Cafaro FIRMATO
- CSA RAL Roberto Carpenè FIRMATO

Premessa

Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono stati introdotti dal ccnl 16.11.2022, che ne detta la disciplina agli artt. dal 16 al 21.
Gli incarichi di EQ si sostanziano in incarichi a termine di posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuati dall'Amministrazione in base alle proprie esigenze organizzative, distinti in "Gestionali" e "Alte professionalità".
Possono essere conferiti a Funzionari/Funzionarie nell'Area di EQ, ovvero a personale acquisito dall'esterno e inquadrato nella medesima Area.
Il conferimento e la revoca sono disciplinati dal ccnl, così come la valutazione dei risultati, con rinvio al confronto sui criteri con le parti sindacali.
La retribuzione degli incarichi (trattamento accessorio assorbente) si distingue in retribuzione di posizione e di risultato: la retribuzione di posizione è stabilita in relazione alla graduazione assegnata dall'Ente tra i parametri previsti dal ccnl, sulla base di criteri predeterminati (art.17), oggetto di confronto.
La disciplina degli artt. 16 - 21 ccnl 16.11.2022, vigente, disapplica:
- l'art. 3 ccnl 31.3.1999 come modificato dall'art. 12 ccnl 21.5.2018
- gli artt. 13- 18 ccnl 21.5.2018.

Con verbale esito del confronto del 16 ottobre 2023, si stabilivano già, all'allegato 1) i "Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione" e i "Criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione", ai fini della attribuzione della relativa retribuzione.
Rispetto ai "criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione", resta confermato quanto già convenuto tra le parti nel Verbale esito del confronto sottoscritto in data 16 ottobre 2023, cui si fa rinvio.
In particolare ai fini della retribuzione di posizione resta confermata l'articolazione in 4 fasce (4^ Fascia 16.000, 3^ Fascia 13.000, 2^ Fascia 11.000, 1^ Fascia 8.000).

La revisione della micro-organizzazione potrà anche essere preceduta da un parziale revisione della macro-organizzazione, anch'essa funzionale ad un'ordinata conclusione del mandato amministrativo in corso.

A cadenza annuale l'Amministrazione attiverà il coinvolgimento delle OO.SS. rispetto agli effetti dell'intervento organizzativo in corso, e a tal fine le parti condividono di convocare l'O.P.I. ai sensi dell'art. 6 ccnl 16.11.2022.

Infine, per quanto riguarda l'eventuale revisione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ, si rinvia al prossimo Accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate.

Visto:
- il Capo II "Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione" del ccnl 16.11.2022, che agli artt. 16 – 21 definisce principi generali, l'assetto retributivo, conferimento e revoca, disposizioni particolari, compensi aggiuntivi e disapplicazioni;

LE PARTI, IN RELAZIONE ALLE NORME SOPRA RICHIAMATE:

individuano i criteri per il conferimento e revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione (Gestionali e Alte professionalità) – i criteri per la graduazione delle EQ (Gestionali e Alte professionalità) – il sistema di graduazione delle EQ della CMM (Scheda di graduazione) - come da ALLEGATO 1 al presente Verbale, che sintetizza altresì le integrazioni derivanti dal confronto.

Dopo ampio dibattito e disamina sulla materia in questione, le parti condividono in data 16 maggio 2025 il contenuto dell'Allegato 1 - aggiornato al presente Verbale, che ne è parte integrante.
Il Confronto si conclude positivamente alle ore 12.00 del 16 maggio 2025.

ALL.1

Città metropolitana di Milano

Criteri per conferimento e revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione (Gestionali e Alte professionalità)

Gli incarichi di Elevata Qualificazione vengono conferiti al 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 2019-21, 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.
Nell'ambito del processo di revisione della microstruttura in corso, le EQ i/le cui dipendenti titolari sono pensionandi/e a tutto il 31 dicembre 2025 compreso, si intendono prorogate fino alla cessazione degli/delle stessi/e, portando così a compimento l'incarico assegnato.

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 graduazione 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 partecipano ad almeno due candidature, possibilmente tre, 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 del\la dirigente responsabile della posizione da ricoprire.
In coerenza con il PIAO 2025/27 della Città metropolitana – Sez. 2.3.9 – Rischi corruttivi e trasparenza – Criteri di rotazione del personale, si applica il principio della rotazione ai/alle funzionari/ie incaricati/e di EQ afferenti alle aree a più alto rischio di corruzione.

L’incarico viene attribuito, con atto scritto e motivato, dal\la dirigente della Direzione all’interno della quale è incardinata la posizione da ricoprire, di concerto con il\la Direttore\Direttrice d’Area\Dipartimento, sentito il Segretario Direttore generale.
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\la titolare di EQ può rinunciare all’incarico, con un preavviso minimo di trenta giorni, dandone comunicazione scritta al\la 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\la 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\alle 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.

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.

Criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione (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.
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 graduazione delle EQ rappresenta il valore delle posizioni con riferimento ai contenuti effettivamente esercitati, così come desumibili dalle schede di job description compilate dai\dalle dirigenti di riferimento in fase di definizione delle stesse.
La graduazione delle EQ viene effettuata dall'OIVP su proposta del\della Dirigente secondo i criteri sottoindicati, applicati in modo obiettivo, trasparente e in coerenza con quanto stabilito dal CCNL.
A seconda del punteggio ottenuto la posizione viene collocata nella fascia retributiva corrispondente.

La seguente tabella riporta i criteri per la graduzione delle posizioni:

Fattori EQ gestionali	*Pesi %*	*Fattori EQ Alta professionalità*	*Pesi %*
- responsabilità	34%	- responsabilità	34%
- complessità organizzativa	33%	- complessità organizzativa	33%
- entità risorse assegnate	33%	- competenze specialistiche	33%

Ai fini della graduazione delle posizioni, sono poste in particolare evidenza altresì le situazioni critiche e la complessità delle EQ dei Settori in cui si registra particolare carenza di organico.
L'Amministrazione si impegna a proporre all'OIV eventuali ripesature delle posizioni che presentano particolare complessità e/o criticità sopravvenute.

I fattori distintivi da attribuire e che concorrono a determinare l'attribuzione della 4^ fascia di posizione, per le posizioni gestionali e le alte professionalità sono i seguenti:
1) grado di rilevanza e strategicità delle attività e delle funzioni attribuite alla posizione;
2) grado di specializzazione professionale e innovatività;
3) responsabilità verso l'esterno.

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

A cadenza annuale l'Amministrazione attiverà il coinvolgimento delle OO.SS. rispetto agli effetti dell'intervento in corso, anche mediante convocazione dell'O.P.I. ai sensi dell'art. 6 ccnl vigente.

La determinazione dei criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato di titolari di EQ sarà oggetto di contrattazione collettiva ai sensi del CCNL vigente.

Allegato al verbale del confronto EQ del 16 maggio 2025

ALL.1 – SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO

SCHEDA DI GRADUAZIONE

In fase di definizione di una posizione di elevata qualificazione (EQ) viene compilata, da parte del dirigente responsabile, una scheda di job description analitica. Tale scheda contiene gli elementi conoscitivi necessari per la graduazione della posizione.

Fattori di graduazione per le EQ (Gestionali):

Fattori generali di valutazione	Elementi di valutazione	punteggio
A – Entità delle risorse assegnate	A1. Risorse Umane - numerosità risorse - prevalenza profili - area di inquadramento	**punteggio: da 0 a 30**
	A2 . Risorse finanziarie governate direttamente e indirettamente - in entrata - in uscita	
B – Livello di complessità organizzativa	B1. prodotti/procedimenti - numerosità - caratteristiche - output	**punteggio: da 0 a 30**
	B2. quadro dei vincoli - mappa dei rischi - variabilità e complessità quadro dei vincoli	
	B3 relazioni interne - numerosità - caratteristiche - tipologia	
	B4 relazioni esterne - numerosità - caratteristiche - tipologia	
C – Livello di responsabilità	C1. Responsabilità - responsabilità gestionale	**punteggio: da 0 a 30**
	C2. Autonomia - livello di autonomia e grado di discrezionalità tecnica	
	C3. Responsabilità su processi trasversali - grado di trasversalità dei processi presidiati	

Fattori di graduazione per le EQ (Alte professionalità)

Fattori generali di valutazione	Elementi di valutazione indicativi	punteggio
A – Competenze specialistiche	A1. Titolo di studio - - requisiti culturali richiesti	**punteggio: da 0 a 30**
	A2. Competenze specialistiche - conoscenze tecniche - esperienza professionale	
B – Livello di complessità organizzativa	B1. prodotti/procedimenti - numerosità - caratteristiche - output	**punteggio: da 0 a 30**
	B2. quadro dei vincoli - mappa dei rischi - variabilità e complessità quadro dei vincoli	
	B3 relazioni interne - numerosità - caratteristiche - tipologia	
	B4 relazioni esterne - numerosità - caratteristiche - tipologia	
C – Livello di responsabilità	C1. Responsabilità - responsabilità professionali	**punteggio: da 0 a 30**
	C2. Autonomia - livello di autonomia e grado di discrezionalità tecnica	
	C3. Responsabilità su processi trasversali - grado di trasversalità dei processi presidiati	

Fattori distintivi per l'attribuzione della 4^ fascia

Fattori	*Elementi di valutazione indicativi*	*Punteggio*
1) grado di rilevanza e strategicità delle attività e delle funzioni attribuite alla posizione	I processi e le attività gestite risultano significative per il conseguimento degli obiettivi strategici, indicati nel Piano strategico, dell'amministrazione	12
	I processi e le attività gestite risultano direttamente collegate al conseguimento degli obiettivi strategici, indicati nel Piano strategico, dell'amministrazione, anche dal punto di vista interistituzionale o metropolitano	15
2) specializzazione professionale e innovatività	Presidio di processi con significativi contenuti di innovazione normativa e/o istituzionale e/o di innovazione tecnologica / digitale, e/o progettuale, e/o procedimentale	12
	Presidio di processi con elevati contenuti di innovazione normativa e/o istituzionale e/o di innovazione tecnologica/digitale, e/o progettuale, e/o procedimentale	15
3) responsabilità verso l'esterno	presidio di funzioni, di risorse strumentali finanziarie e patrimoniali dell'Ente, con significativo impatto interno, anche di immagine, e/o esterno	12
	presidio di funzioni, di risorse strumentali finanziarie e patrimoniali dell'Ente, con elevato impatto, anche di immagine, interno e/o esterno	15

Allegato al verbale di confronto del 16.5.2025.

Modifica dei criteri di conferimento, revoca e graduazione degli incarichi di elevata qualificazione (EQ).
NOTA A VERBALE DELLA FP CGIL MILANO

Nelle scorse settimane si sono tenuti diversi incontri di confronto in merito alla proposta dell'Amministrazione di modifica dei criteri di conferimento, revoca e graduazione degli incarichi di elevata qualificazione (EQ).

Pur apprezzando la disponibilità dell'Amministrazione a riaffrontare il tema anche successivamente, in relazione alla revisione della micro-organizzazione dell'Ente, nell'ambito dell'organismo paritetico per l'innovazione, permangono delle criticità che sono state condivise nelle assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori interessati, che ci hanno dato mandato di non sottoscrivere il verbale.

Dette criticità riguardano in primis l'obbligo di presentazione di almeno 2 candidature, e possibilmente 3, per le EQ messe a bando. Riteniamo tale previsione non accettabile in quanto ai lavoratori e alle lavoratrici deve essere data la possibilità di scegliere anche una sola posizione, in linea con le proprie caratteristiche professionali.

Le altre criticità riguardano le differenze tra i criteri di pesatura previsti per le EQ gestionali e le EQ di alta professionalità. Si ritiene infatti che il fattore generale di valutazione relativo alle competenze specialistiche possa essere un elemento da valutare anche per la pesatura delle gestionali e non solo delle alte professionalità.

Tale scelta è stata motivata dall'Amministrazione con la volontà di favorire la rotazione dei titolari delle EQ. In linea generale riteniamo che l'attuazione della rotazione può determinare effetti positivi sia a favore dell'Amministrazione, sia a favore dei dipendenti a cui si offre l'opportunità di crescita e perfezionamento delle proprie capacità. Tale misura richiede però un'attuazione attenta e può comportare, se non realizzata in una visione organica e delle priorità dell'Amministrazione, disfunzioni e rallentamenti. La rotazione deve perciò essere prima regolamentata, verificandone le condizioni di attuazione a tutti i livelli, e deve essere incoraggiata, adempiendo prima alla riorganizzazione delle funzioni, alla rifunzionalizzazione dei processi e al riequilibrio della forza lavoro. Senza una visione organica, l'obbligo di presentare più candidature e, soprattutto, l'esclusione dalle selezioni nel caso non si rispetti tale criterio, può avere l'effetto di scoraggiare il numero di potenziali candidature, aumentare il rischio di contenzioso e destabilizzare ulteriormente l'organizzazione interna degli uffici, già provati dalla carenza di personale e turn over.

In ultimo, si ritiene poco chiaro il meccanismo che porta alla pesatura della posizione di quarta fascia.

Abbiamo inoltre sottolineato la necessità di porre attenzione alle situazioni di criticità relative alle carenze di organico, considerato che l'entità delle risorse umane assegnate è elemento di valutazione per la pesatura.

Alla luce di queste considerazioni, la FP CGIL, pur avendo contribuito ad una parziale modifica della versione iniziale presentata dall'Amministrazione, ritiene non sottoscrivibile il verbale di confronto e auspica che nel confronto di monitoraggio annuale che si attiverà, si possano migliorare gli aspetti di criticità.