



COMUNE DI STEZZANO

Provincia di Bergamo

REGOLAMENTO INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

CRITERI GENERALI DI PESATURA E GRADUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Approvato con deliberazione di G.C. n. --- del -----

Sommario

Art. 1 - Disposizioni generali	3
Art. 2 – Incarichi di Elevata Qualificazione	3
Art. 3 - Requisiti per il conferimento degli incarichi.....	3
Art. 4 - Criteri generali per il conferimento dell’incarico	4
Art. 5 - Retribuzione di posizione e di risultato.....	4
Art. 6 - Graduazione degli incarichi di EQ.....	4
Art. 7 - Valutazione e retribuzione di risultato.....	4
Art. 8 - Incarico ad interim	5
Art. 9 - Durata dell’incarico	5
Art. 10 - Revoca dell’incarico	5
Art. 11 – Entrata in vigore.....	5
Allegato A	7

Art. 1 - Disposizioni generali

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incarichi sulle posizioni di Elevata Qualificazione, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

Art. 2 – Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Nel rispetto dei criteri generali contenute in disposizioni legislative, contrattuali, nonché nel vigente regolamento degli uffici e dei servizi, il Comune di Stezzano istituisce le posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze/funzioni organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del presente CCNL.

2. Per "Elevata Qualificazione" si intende un incarico che comporti, con assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:

- a) responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) 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.

3. Gli incarichi di EQ sono di natura fiduciaria e possono essere conferiti a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione del nuovo sistema di classificazione del personale, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area, o, nei casi previsti dal CCNL, a categorie inferiori, che non siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o procedimenti penali passati in giudicato nell'ultimo biennio.

4. La Giunta individua il numero delle posizioni istituite presso ciascuna unità organizzativa nell'ambito degli atti di macro-organizzazione dell'Ente. Gli incarichi di EQ dell'amministrazione comunale coincidono, sulla base del proprio assetto organizzativo, con le unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, denominate: **AFFARI GENERALI, FINANZIARIA E TRIBUTI, TECNICO 1 (URBANISTICA ED EDILIZIA PRIVATA), TECNICO 2 (LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONI), SERVIZI ALLA PERSONA, POLIZIA LOCALE** che operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi di governo e con assunzione diretta di responsabilità di raggiungimento di obiettivi e risultati.

5. Le specifiche competenze (funzioni e servizi) in capo ad ogni unità organizzativa di massima dimensione sono definite attraverso il piano esecutivo di gestione, ai sensi dell'art. 169 del D.Lgs. 267/2000.

Art. 3 - Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. L'incarico può essere conferito al personale dipendente inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni in possesso del seguente requisito:

- insussistenza di casi di inconfiribilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.

2. Nell'ipotesi in cui non siano in servizio dipendenti appartenenti alla area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di EQ per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di EQ anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

3. È possibile avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 2, per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per

l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

Art. 4 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico

1. La responsabilità di una o più strutture apicali nelle quali il Comune risulta essere articolato è attribuita con decreto sindacale per un periodo minimo di un anno e massimo di tre anni e può essere rinnovato con la medesima formalità.
2. Il Sindaco per la scelta dei soggetti più idonei al conferimento degli incarichi tiene conto:
 - a) dell'esperienza lavorativa maturata presso l'ente, oppure anche presso altri Enti pubblici e/o aziende private, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) della preparazione culturale correlata a titoli accademici (diploma di laurea, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) relativi a materie concernenti l'incarico assegnato e capacità di gestione di gruppi di lavoro;
 - c) delle attitudini di carattere individuale, capacità professionali specifiche in relazione alle funzioni spiccatamente gestionali da conferire.

Art. 5 - Retribuzione di posizione e di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente dei CCNL.
2. L'ente definisce i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive.
3. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dell'art. 20 del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022.

Art. 6 - Graduazione degli incarichi di EQ

1. La Giunta Comunale, con propria deliberazione, tenuto conto delle risorse finanziarie previste in bilancio, sulla base della struttura organizzativa dell'ente, provvede a fissare il valore economico degli incarichi di EQ.
2. La graduazione degli incarichi di EQ avviene con il supporto del Nucleo di Valutazione/OIV applicando i criteri di cui all'Allegato "A" del presente regolamento.
3. La graduazione deve tenere conto la complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna EQ.
4. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito dei limiti stabiliti dal CCNL.

Art. 7 - Valutazione e retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di EQ sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente e oggetto di confronto con le OO.SS.
2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di EQ sono valutati annualmente dal Nucleo di Valutazione/OIV.

3. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21/5/2018.

4. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione sono oggetto di contrattazione decentrata a cui si rinvia.

Art. 8 - Incarico ad interim

1. In caso di vacanza di una posizione la responsabilità può essere attribuita ad interim ad altro dipendente già titolare di EQ in servizio dell'Ente, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.

2. Gli incarichi ad interim sono retribuiti attraverso la valorizzazione della retribuzione di risultato in base al sistema di misurazione e valutazione performance, attribuendo un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico ad interim.

3. La Giunta Comunale avvalendosi del Nucleo di valutazione/OIV determina la percentuale tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 9 - Durata dell'incarico

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.

Art. 10 - Revoca dell'incarico

1. Gli incarichi di EQ possono essere revocati con atto motivato:

- a) per intervenuti mutamenti organizzativi;
- b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

2. Nella ipotesi di cui al precedente comma 1 lett. b) dovranno essere indicati i risultati non conseguiti tra quelli rientrati nell'ambito degli obiettivi assegnati al soggetto chiamato a ricoprire l'incarico di EQ.

3. L'atto di revoca comporta:

- a) la cessazione immediata dall'incarico di Elevata Qualificazione, con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
- b) la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
- c) la non attribuzione dell'indennità di risultato.

4. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco, il quale prima di procedere all'adozione dell'atto di revoca, dovrà acquisire in contraddittorio le valutazioni dell'interessato che ha la facoltà di farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.

Art. 11 – Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore quando la deliberazione con cui è approvato diviene esecutiva, fatta salva la dichiarazione di immediata eseguibilità.

2. Le disposizioni del presente regolamento prevalgono su disposizioni di pari rango precedentemente approvate, con esso eventualmente contrastanti.

Comune di Stezzano

Metodologia di pesatura e graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione

La presente metodologia è sottoposta al confronto con le rappresentanze sindacali, ai sensi dell'articolo 5 del CCNL del 16/11/2022.

Ai sensi dell'art. 17 del CCNL 16/11/2022, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 lordi per 13 mensilità sulla base della graduazione di ciascuna posizione. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione sulla base di criteri predeterminati, che tengano conto della **complessità** nonché della **rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali** di ciascun incarico.

In relazione a quanto previsto dal CCNL sopra richiamato, la metodologia di pesatura e graduazione degli incarichi di EQ, si articola sui seguenti cinque fattori di valutazione:

- **Complessità e dimensione dei compiti affidati**, attraverso il quale si misura la consistenza qualitativa e il grado di eterogeneità dei compiti e delle responsabilità affidate alla posizione, il numero e la complessità dei procedimenti amministrativi gestiti, il quadro dei vincoli di carattere normativo (e sua complessità/variabilità), rilevabile dalle specifiche attribuzioni poste in capo alla posizione stessa, in relazione al complesso delle funzioni e dei servizi fondamentali dell'Ente. In questo modo è possibile apprezzare l'eventuale disomogeneità di concentrazione di compiti e funzioni tra le diverse posizioni ed anche l'esposizione alle responsabilità tipiche del funzionario apicale. La rilevanza del fattore determina un peso ponderale (rilevanza del fattore rispetto al complesso del sistema), pari a **45/100**;
- **Consistenza delle risorse finanziarie**, con la quale si apprezza la dimensione delle risorse economiche (entrata e spesa, al netto delle partite di giro), umane e strumentali direttamente gestite dalla posizione, in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle altre posizioni. Il carattere del fattore determina, anche in questo caso, un peso ponderale pari a **10/100**;
- **Consistenza delle risorse umane**, con la quale si apprezza, in particolare, la dimensione delle risorse/professionalità assegnate alla posizione, in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle altre posizioni. Il carattere del fattore determina, anche in questo caso, un peso ponderale pari a **10/100**;
- **Rilevanza per l'organizzazione interna**, che misura la consistenza e il livello di complessità delle relazioni interne. Si tratta di un fattore di valutazione che misura il quoziente della rilevanza infra-organizzativa della posizione, con riguardo al grado di *trasversalità* dei compiti, rispetto alle restanti posizioni. Per quanto detto, il presente fattore determina un peso ponderale pari a **17/100**;
- **Impatto esterno**, che rileva l'importanza dei "prodotti" e dei "risultati" per i portatori di interesse esterni, con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente. Esso, pertanto, consente di apprezzare il quoziente di rilevanza esterna della posizione, in rapporto alle altre posizioni. Anche in questo caso, come per quello precedente, il fattore assume un peso ponderale pari a **18/100**.

Scheda di pesatura e graduazione delle posizioni e attuazione del sistema

Il sistema descritto trova attuazione mediante l'utilizzo della seguente scheda di pesatura, funzionale a determinare il peso di ciascuna posizione. Il punteggio è espresso con un valore ricompreso tra quello minimo (per le posizioni che, rispetto alle altre, posseggono minor rilievo, relativamente al fattore considerato) e quello massimo (per le posizioni di maggior rilievo), previsti per ciascun fattore di valutazione.

Fattore di valutazione	Punteggio
Complessità e dimensione dei compiti affidati	Max 45/100
Consistenza delle risorse finanziarie	Max 10/100
Consistenza delle risorse umane	Max 10/100
Rilevanza per l'organizzazione interna	Max 17/100
Impatto esterno	Max 18/100
TOTALE	Max 100

La pesatura e graduazione degli incarichi di EQ è approvata dalla Giunta, su proposta dell’Nucleo di Valutazione/OIV.

Il raccordo tra pesatura e valore economico della relativa retribuzione di posizione

In applicazione di quanto stabilito dal CCNL del 16/11/2022, la soglia retributiva di posizione derivante dalla pesatura di ciascun incarico di EQ è fissata come segue:

**FASCE DI RETRIBUZIONE PERSONALE AREA FUNZIONARI CON INCARICO DI EQ -
Min € 5.000,00 Max € 18.000,00**

Punteggio attribuito	Valore economico
Fino a 40	€ 5.000
Da 41 a 45	€ 6.000
Da 46 a 50	€ 7.000
Da 51 a 55	€ 8.000
Da 56 a 60	€ 9.000
Da 61 a 65	€ 10.000
Da 66 a 70	€ 11.000
Da 71 a 75	€ 12.000
Da 76 a 80	€ 13.000
Da 81 a 85	€ 14.000
Da 86 a 90	€ 15.000
Da 91 a 95	€ 16.000
Da 96 a 100	€ 18.000

**FASCE DI RETRIBUZIONE PERSONALE AREA DEGLI ISTRUTTORI CON INCARICO
DI EQ – Min € 3.000,00 Max € 9.500,00**

Punteggio attribuito	Valore economico
Fino a 35	3.000,00
Da 36 a 40	3.500,00
Da 41 a 45	4.000,00
Da 46 a 50	4.500,00
Da 51 a 55	5.000,00
Da 56 a 60	5.500,00
Da 61 a 65	6.000,00
Da 66 a 70	6.500,00
Da 71 a 75	7.000,00
Da 76 a 80	7.500,00
Da 81 a 85	8.000,00
Da 86 a 90	8.500,00
Da 91 a 95	9.000,00
Da 96 a 100	9.500,00