

# **Comune di PEIA**

**(Provincia di Bergamo)**



## **Regolamento**

**per la graduazione, il conferimento e la revoca degli**  
**incarichi di ELEVATA QUALIFICAZIONE**

**Art. 1**  
**Campo di applicazione**

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) ai sensi del combinato disposto degli artt.16, 17, 18 e 19 del CCNL 2019-2021.

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

1. Gli incarichi di EQ sono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
  - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa, formalmente determinate e costituite da almeno due collaboratori, oltre il responsabile dell'unità organizzativa;
  - b) lo svolgimento di attività 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.
2. L'incarico di EQ è di natura fiduciaria e può essere conferito ai dipendenti inquadrati 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.
3. Per la scelta dei soggetti più idonei al conferimento degli incarichi si tiene conto:
  - a. della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
  - b. dei requisiti culturali posseduti;
  - c. delle funzioni ed attività da svolgere;
  - d. delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.
4. Essendo il Comune di Peia privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa del Comune, sono titolari di incarichi di EQ.

### **Art. 3**

#### **Disposizioni particolari sugli incarichi di EQ**

1. 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.
2. È possibile avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 1, 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**

#### **Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale titolare di un incarico di EQ**

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 le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente dei CCNL.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione ed in relazione alle risorse disponibili.
3. Con il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* vengono definiti i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive.

### **Art. 5**

#### **Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale dell'Area degli Istruttori**

1. Nei casi di cui all'art. 16, comma 4, o 19 commi 2 e 3 del CCNL 2019-2021 la retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00.

## **Art. 6**

### **Raccordo tra pesatura e valore economico della retribuzione di posizione**

1. Nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione del presente regolamento superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare (assicurando, comunque, il valore minimo di € 5.000,00, o di € 3.000,00 per i casi di cui all'articolo 5).
2. In relazione ai suddetti limiti o comunque per la necessità di ridurre le risorse finanziarie destinate al finanziamento del trattamento accessorio degli incarichi di EQ, ovvero per incrementare le risorse destinate per tale finalità, ai sensi dell'art. 17, comma 4, del CCNL del 16.11.2022, l'Amministrazione può rideterminare, in diminuzione, il valore di cui al comma 1.
3. Resta fermo che la retribuzione di posizione è riproporzionata nelle ipotesi di cui all'art. 19, comma 5, del CCNL del 16.11.2022 (prestazione lavorativa ridotta per l'utilizzo a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione ovvero presso una Unione di Comuni) o di rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 62 del predetto CCNL del 16.11.2022).
4. In caso di servizi in convenzione, al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, l'Ente utilizzatore può corrispondere una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita fino ad un massimo del 30%.

## **Art. 7**

### **Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione**

1. La graduazione della retribuzione di posizione - pesatura - per i titolari di incarichi di EQ è determinata in base ai parametri di cui all'allegato A).
2. La proposta di pesatura degli incarichi di EQ è di competenza del Nucleo di valutazione.
3. L'individuazione dell'importo da attribuire agli incarichi di EQ avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui all'allegato B) e di quanto previsto dall'art. 6, comma 1.

## **Art. 8**

### **Incarico e revoca degli incarichi di EQ**

1. Il Sindaco conferisce gli incarichi di EQ con proprio decreto, tenendo conto dell'articolazione della struttura amministrativa dell'Ente, delle attribuzioni, facenti capo a ciascuna struttura apicale, delle funzioni e attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite dal personale.

2. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione, attribuito secondo i criteri di cui all'art. 7 del presente regolamento.
3. Gli incarichi sono conferiti per un periodo minimo di un anno e massimo di tre anni, sono rinnovabili e possono essere anticipatamente revocati con atto motivato per:
  - intervenuti mutamenti organizzativi;
  - in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
4. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nell'Area di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.
5. In caso di revoca anticipata l'Ente acquisisce in contraddittorio, prima della sua formalizzazione, le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

#### **Art. 9 Incarico ad interim**

1. In caso di vacanza di una posizione di Elevata Qualificazione la responsabilità, qualora non venga conferita al Segretario Comunale, può essere attribuita ad interim ad altro dipendente già titolare di analogo incarico 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 della performance, attribuendo un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto dell'incarico ad interim.
3. Con il decreto di nomina viene definita la percentuale tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito.

#### **Art. 10 Orario di lavoro degli incaricati delle Elevate Qualificazioni**

1. Al dipendente incaricato di Elevata Qualificazione è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati, fermo restando il limite minimo di 36 ore medie settimanali.
2. Nell'ambito di tale possibilità di organizzare il proprio lavoro, non potrà essere riconosciuto il pagamento né il recupero di eventuali ore eccedenti rilevate a fine anno solare di riferimento.
3. L'orario di lavoro dovrà comunque essere adeguato al buon andamento dei servizi comunali ed alle richieste dell'Amministrazione e del Segretario Comunale.

**Art. 11**  
**Valutazione annuale**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi di EQ sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di valutazione, in base ai criteri indicati nel *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*.
2. Dal punteggio, conseguito a seguito della valutazione attribuita ai risultati delle attività svolte, viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare di EQ.
3. In caso di valutazione non positiva l'Ente, prima della sua formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

**Art. 12**  
**Norme finali**

1. Il presente regolamento è immediatamente esecutivo ed abroga le norme contenute in precedenti atti.
2. E' pubblicato per giorni 15 all'Albo Pretorio on line, nonché sul sito istituzionale del Comune di Peia all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.

## ALLEGATO "A"

### Sistema di pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione

#### FATTORI DI PONDERAZIONE

DENOMINAZIONE POSIZIONE: _____			
FATTORI GENERALI DI VALUTAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI VALUTAZIONE	PUNTI	TOTALE PUNTI
A. RESPONSABILITA' DELLE RISORSE UMANE	A1. Risorse umane gestite e coordinate	DA 1 A 10	
<b><i>Totale fattore</i></b>			<b><i>max 10</i></b>
B. COMPLESSITA' GESTIONALE	B1. Complessità del quadro normativo	DA 1 A 10	
	B2. Complessità del quadro delle relazioni interne ed esterne	DA 1 A 10	
	B3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati	DA 1 A 10	
	B4. Rilevanza strategica	DA 1 A 10	
<b><i>Totale fattore</i></b>			<b><i>max 40</i></b>
C. RESPONSABILITA' DELLE RISORSE FINANZIARIE	C1. Risorse finanziarie gestite - accertate e impegnate	DA 1 A 10	
<b><i>Totale fattore</i></b>			<b><i>max 10</i></b>
D. RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITA'	D1. Responsabilità tecnica, contabile ed amministrativa	DA 1 A 10	
	D2. Responsabilità su forniture di beni e servizi	DA 1 A 20	
<b><i>Totale fattore</i></b>			<b><i>max 30</i></b>
E. INCARICHI SPECIFICI AGGIUNTIVI	E1. Incarico di vice – segretario comunale	DA 1 A 10	
<b><i>Totale fattore</i></b>			<b><i>max 10</i></b>
<b>TOTALE GENERALE</b>			<b>max 100</b>

## Fattori di ponderazione

### **A. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE UMANE**

#### **A1. Risorse umane gestite**

La complessità e il coordinamento dell'ambito gestionale corrispondente ad una EQ (Settore) si determinano tenendo conto sia del numero che della professionalità delle risorse umane gestite.

Per esprimere la professionalità delle risorse gestite si fa riferimento alla specifica Area di inquadramento. Pertanto, con l'utilizzo della formula ci si propone di cogliere la complessità globale della gestione e del coordinamento delle risorse umane.

### **B. COMPLESSITÀ GESTIONALE**

Gli elementi che permettono di esplicitare tale fattore sono riconosciuti nei seguenti:

#### **B1. Complessità del quadro normativo**

Si definisce in base al rapporto tra la tipologia delle fonti normative che il responsabile deve consultare ed applicare nel normale svolgimento delle proprie attività ed il livello di complessità/dinamicità delle fonti stesse. L'obiettivo è quello di distribuire diversamente il peso a seconda che i centri di responsabilità evidenzino una gestione, più o meno, condizionata dalla normativa.

L'obiettivo è soppesare la EQ nel modo più idoneo prendendo in considerazione:

- il tipo/livello di normativa d'interesse (europea, nazionale, locale);
- la velocità/dinamicità di evoluzione delle norme stesse.

#### **B2. Complessità del quadro delle relazioni con l'esterno e con l'interno**

Si definisce in base alla complessità dei rapporti con soggetti esterni ed interni all'Ente che il responsabile deve intrattenere nel normale svolgimento delle proprie attività.

#### **B3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati**

Si definisce in base al rapporto esistente tra la programmabilità dell'attività e la prevedibilità/misurabilità dei risultati.

A situazioni di alta complessità e bassa prevedibilità nella definizione degli obiettivi/progetti da perseguire si attribuiscono pesi più elevati. Così come a situazioni che presentano una bassa complessità e alta prevedibilità e misurabilità dei risultati raggiunti si attribuiscono pesi e punteggi inferiori. La complessità è desumibile dagli obiettivi e risultati previsti, per ogni area e centro di responsabilità, riportati nelle Linee di mandato, nel DUP, nel Bilancio, nel PEG.

#### **B4. Rilevanza strategica**

Con questo parametro si intende valorizzare il peso, la complessità derivante dalla gestione di attività ritenute strategiche dall'Amministrazione in carica. La valutazione della complessità derivante da questo ambito è desunta dagli atti adottati o comunque posti in essere dagli organi di governo dell'Ente (Consiglio, Giunta e Sindaco), in particolar modo dagli atti di programmazione relativi al mandato amministrativo.

### **C. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE FINANZIARIE**

#### **C1. Risorse finanziarie gestite**

Per la valutazione della complessità derivante dalla gestione delle risorse finanziarie si fa riferimento:

- agli accertamenti relativi alle entrate finali dell'Ente desumibili nell'ultimo rendiconto approvato (C1),
- agli impegni relativi alle spese finali dell'Ente desumibili nell'ultimo rendiconto approvato (C2).

## **D. RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITÀ**

Analizza l'esposizione verso l'esterno del centro di responsabilità, evidenziando le diverse responsabilità che ne derivano.

### **D1. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa**

Si definisce in base al grado di responsabilità tecnica, contabile e amministrativa connessa al normale esercizio delle funzioni attribuite alla EQ, in relazione alle attività affidate ad ogni centro di responsabilità.

### **D2. Responsabilità su forniture di beni, servizi e lavori**

Si definisce in base al grado di responsabilità che la EQ riveste in materia di forniture di beni, servizi e lavori con la pianificazione, l'attivazione, la gestione delle procedure di acquisto, fino alla loro conclusione, con la redazione delle determinazioni, dei bandi di gara, dei verbali, dei capitolati, delle relazioni, degli schemi di contratto nonché di quanto altro connesso.

## **E. INCARICHI SPECIFICI AGGIUNTIVI**

### **E1. Incarico di vice - segretario**

Attribuzione dell'incarico di vice - segretario comunale a personale non avente qualifica dirigenziale.

## **Attribuzione dei pesi/valutazioni**

### **A. Risorse umane gestite**

La definizione del punteggio (max 10) si ottiene in base al numero ed alla professionalità dei dipendenti assegnati al singolo Settore sulla base della seguente formula:

**PUNTEGGIO** = [(n° persone Area dei Funzionari) + (n° persone Area degli Istruttori) + (n° persone Area degli Operatori Esperti) + (n° persone Area degli Operatori)].

### **B. Complessità gestionale**

La definizione del punteggio (max 40) si ottiene tenendo conto dei seguenti fattori e punteggi parziali:

#### **B1. Complessità del quadro normativo**

La definizione del punteggio (max 10) si ottiene soppesando le EQ tenendo in considerazione:

- il tipo/livello di normativa d'interesse (europea, nazionale, locale);
- la velocità/dinamicità di evoluzione delle norme stesse.

#### **B2. Complessità del quadro delle relazioni**

La definizione del punteggio (max 10) si ottiene analizzando la quantità delle relazioni, esterne ed interne, di ogni EQ e procedendo alla valutazione comparata tra gli uffici.

#### **B3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati.**

La definizione del punteggio (max 10) si ottiene attribuendo, a situazioni di alta complessità e bassa prevedibilità nella definizione degli obiettivi/progetti da perseguire, pesi più elevati. Così come a situazioni che presentano una bassa complessità e alta prevedibilità e misurabilità dei risultati raggiunti si attribuiscono pesi e punteggi inferiori.

#### **B4. Rilevanza strategica**

La definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio (max 10) ad ogni EQ sulla base della rilevanza, rispetto alla complessiva attività, desunta dagli atti di programmazione, che l'Amministrazione attribuisce alla posizione stessa.

### **C. Risorse finanziarie gestite**

La definizione del punteggio (max 10) si ottiene dalla somma degli accertamenti e degli impegni (risultanti dall'ultimo consuntivo approvato) per ogni singolo Settore sulla base della presente formula.

Si calcola una percentuale di rilevanza come segue:

$$\text{PERCENTUALE} = \frac{\text{C1+C2}}{\text{Totale ENTRATE} + \text{Totale USCITE}} = \dots \%$$

Percentuale da 0,00 a 10,00	PUNTI 3
Percentuale da 10,01 a 20,00	PUNTI 5
Percentuale da 20,01 a 30,00	PUNTI 8
Percentuale da 30,01 a 100,00	PUNTI 10

dove C1 corrisponde alle entrate finali dell'Ente accertate nell'ultimo rendiconto approvato e C2 corrisponde alle spese finali dell'Ente impegnate nell'ultimo rendiconto approvato.

### **D. Rilevanza Esterna delle responsabilità**

La definizione del punteggio (max 30) per ogni EQ si ottiene tenendo conto dei seguenti fattori e punteggi parziali:

#### **D1. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa**

La definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio (max 10) ad ogni EQ sulla base del grado di responsabilità che la posizione riveste verso l'esterno.

#### **D2. Responsabilità su forniture di beni, servizi e lavori**

La definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio (max 20) ad ogni EQ tenendo conto del grado di esposizione che procura all'Ente nei confronti dei terzi. Il grado di responsabilità è commisurato alla spesa sostenuta per l'acquisto di beni, servizi e lavori come risultante dall'ultimo rendiconto approvato.

### **E. Incarico specifico di vice – segretario comunale**

La definizione del punteggio (max 10) si ottiene tenendo conto della situazione della sede di segreteria (percentuale di convenzione, scavalco ecc.).

## ALLEGATO "B"

### Griglia pesatura retribuzione di posizione

VALORE	RETRIBUZIONE MAX
Inferiore ai 30 punti	€ 5.000,00
Da 30 a 35 punti	€ 6.000,00
Da 36 a 40 punti	€ 7.000,00
Da 41 a 45 punti	€ 8.000,00
Da 46 a 50 punti	€ 9.000,00
Da 51 a 55 punti	€ 10.000,00
Da 56 a 60 punti	€ 11.000,00
Da 61 a 65 punti	€ 12.000,00
Da 66 a 70 punti	€ 13.000,00
Da 71 a 75 punti	€ 14.000,00
Da 76 a 80 punti	€ 15.000,00
Da 81 a 85 punti	€ 15.500,00
Da 86 a 90 punti	€ 16.000,00
Da 91 a 95 punti	€ 17.000,00
Da 96 a 100 punti	€ 18.000,00

Nei casi di cui all'art. 3 del presente regolamento l'indennità di posizione è attribuita secondo le seguenti fasce:

VALORE	RETRIBUZIONE MAX
Inferiore ai 30 punti	€ 3.000,00
Da 30 a 35 punti	€ 3.500,00
Da 36 a 40 punti	€ 4.000,00
Da 41 a 45 punti	€ 4.500,00
Da 46 a 50 punti	€ 5.000,00
Da 51 a 55 punti	€ 6.000,00
Da 56 a 60 punti	€ 6.500,00
Da 61 a 65 punti	€ 7.000,00
Da 66 a 70 punti	€ 7.500,00
Da 71 a 75 punti	€ 8.000,00
Da 76 a 80 punti	€ 8.500,00
Da 81 a 85 punti	€ 9.000,00
Da 86 a 100 punti	€ 9.500,00

I valori sopra indicati sono intesi come importi massimi, da riproporzionare in percentuale al fine di non superare l'ammontare delle risorse disponibili, assicurando comunque il valore minimo contrattuale di € 5.000,00 ridotto ad € 3.000,00 per il personale dell'area istruttori (art. 6 del regolamento).