



COMUNE DI CASTIONE DELLA PRESOLANA  
PROVINCIA DI BERGAMO

# **Regolamento per l'individuazione e la valutazione delle posizioni di lavoro di elevata responsabilità**

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 104 del 13/12/2023 e n. 8 del 03/02/2024

## **Articolo 1**

### ***Oggetto e finalità***

1. Il presente regolamento definisce i criteri per l'individuazione, il conferimento, la graduazione della posizione, la valutazione e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) ai sensi dell'art. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022.

2. Gli **“incarichi di Elevata Qualificazione”** sono le figure apicali della struttura organizzativa dell'Ente e sono posizioni di lavoro attribuibili, sulla base e per effetto di un incarico a termine, al personale appartenente all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, che comportano assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato e che 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.

## **Articolo 2**

### ***Requisiti per l'attribuzione dell'incarico di EQ e graduazione***

1. Gli incarichi di EQ rappresentano il vertice della struttura organizzativa del Comune e come tali sono individuati dall'Ente con la deliberazione di approvazione del PIAO e devono risultare funzionali al perseguimento degli scopi e degli obiettivi dell'Amministrazione.

2. Gli incarichi di EQ vengono formalmente conferiti con decreto del Sindaco tra i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativamente:

- a) preparazione culturale adeguata alle materie concernenti l'incarico assegnato;
- b) attitudini e capacità professionale nonché capacità di gestione di gruppi di lavoro;
- c) esperienza lavorativa maturata nell'Ente o presso altri Enti pubblici e/o aziende private in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa.

3. Il provvedimento di nomina deve essere adeguatamente motivato e deve contenere l'oggetto dell'incarico, l'indicazione dell'Area (servizio) assegnata e le eventuali direttive.

4. Il Nucleo di Valutazione (OIV) sulla scorta dei criteri stabiliti nell'Allegato A), procederà alla pesatura degli incarichi di EQ. Il Responsabile dell'Area programmazione finanziaria e contabile provvederà annualmente, sulla base della pesatura assegnata e delle risorse finanziarie stanziare in bilancio per gli incarichi di EQ, alla rideterminazione dell'importo effettivo da assegnare ai singoli incaricati, tenuto conto dei limiti per il trattamento accessorio previsti da disposizioni di legge e dei CCNL. A prescindere dalla durata del decreto di nomina, la pesatura effettuata sulla base dell'allegato A) avrà durata triennale.

5. La durata, il rinnovo e la revoca dell'incarico sono disciplinati dalla vigente normativa nel tempo e dai CCNL di settore, cui si rimanda dinamicamente.

6. Qualora l'Ente sia privo di personale appartenente all'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 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 (art. 19, comma 2, CCNL 16/11/2022).

7. Per gli incarichi di EQ eventualmente conferite ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., valgono i requisiti indicati nel precedente comma 2.

8. Sino alla nuova nomina i titolari di incarichi di EQ svolgono le funzioni in regime di prorogatio.

### **Articolo 3**

#### ***Competenze degli incaricati di EQ***

1. Agli incaricati di EQ competono tutte le attività previste nell'art. 107 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i. tra le quali:

- a) espletare le attività istruttorie per la realizzazione di tutti gli obiettivi attribuiti, caratterizzati da autonomia organizzativa conferita con la nomina;
- b) individuare ed attribuire le responsabilità di procedimento e/o operative ai propri collaboratori; in mancanza le funzioni sono direttamente esercitate dall'incaricato di EQ con conseguente assunzione di responsabilità procedimentale;
- d) gestire le risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
- e) adottare tutti gli atti formali necessari per il raggiungimento degli obiettivi;
- f) effettuare le attività di controllo connesse al ruolo fornendo altresì al Segretario Comunale le informazioni richieste e ogni altra informazione ritenuta utile all'espletamento dell'azione di controllo.

2. Con l'attribuzione dell'incarico di EQ il dipendente assume tutte le connesse funzioni e responsabilità.

### **Articolo 4**

#### ***Trattamento economico***

1. Il trattamento economico correlato al conferimento dell'incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato previsti dalle norme del CCNL, con assorbimento di tutte le competenze accessorie, compreso il compenso per lavoro straordinario e le varie indennità, ad eccezione di quanto diversamente stabilito dalle norme di legge o dai CCNL (art. 20 CCNL 16/11/2022).

### **Articolo 5**

#### ***Valutazione delle prestazioni degli incaricati di EQ***

1. Le prestazioni degli incaricati di EQ sono soggette a valutazione annuale dei risultati da parte del Nucleo di Valutazione secondo le schede di valutazione organizzativa e individuale di cui all'allegato B) al presente regolamento.

2. La valutazione positiva è finalizzata alla corresponsione annuale della retribuzione di risultato e costituisce presupposto indispensabile per la prosecuzione dell'incarico.

3. I processi di valutazione di cui sopra sono collegati al sistema di programmazione e controllo adottato dall'Ente al momento dell'attribuzione della responsabilità di incarico di EQ e all'affidamento degli obiettivi fissati e pesati nel PIAO e sono correlati:

- a) all'individuazione dei risultati che ogni incaricato di EQ deve conseguire in conformità agli indirizzi espressi e a quanto concordato;

b) all'individuazione della tempistica prevista per il raggiungimento degli obiettivi.

## **Articolo 6**

### ***Indennità di risultato***

1. Nell'ambito delle risorse complessivamente destinate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incaricati di EQ previste dall'ordinamento dell'Ente una quota non inferiore al 15% è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato. Tale quota è definita annualmente dalla Giunta Comunale con l'approvazione del PIAO.

2. I criteri generali di ripartizione delle risorse destinate all'indennità sono i seguenti:

- a) l'importo del fondo destinato alla retribuzione di risultato viene diviso per la somma dei punteggi attribuiti ad ogni obiettivo gestionale assegnato ai diversi incaricati di EQ come da scheda Allegato B) – parte A) e Parte B);
- b) l'importo così ricavato viene successivamente moltiplicato per la somma dei punteggi attribuiti agli obiettivi gestionali di ogni singolo incaricato di EQ;
- c) il risultato rappresenta il possibile importo massimo conseguibile della retribuzione di risultato di ciascun incaricato di EQ;
- d) tale importo verrà poi rapportato alla percentuale del conseguimento degli obiettivi gestionali assegnati effettuata a consuntivo sulla base della seguente tabella:

<b><i>Percentuale risultato</i></b>	<b><i>Percentuale erogazione indennità di risultato</i></b>
sino al 25%	0 %
dal 26% al 40%	40%
dal 41% al 50%	50%
dal 51% al 60%	60%
dal 61% al 70%	70%
dal 71% al 80%	80%
dal 81% al 90%	90%
dal 91% al 100%	100%

## **Articolo 7**

### ***Revoca dell'incarico di EQ***

1. Gli incarichi di EQ potranno essere revocati in presenza dei presupposti di cui all'art. 109 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.; in particolare, con provvedimento motivato del Sindaco, l'incarico può essere revocato:

- a) per grave inosservanza delle direttive impartite dagli organi dell'Ente;
- b) a seguito di accertamento dei risultati negativi della gestione da parte del Nucleo di Valutazione, a conclusione del relativo procedimento;
- c) per responsabilità particolarmente grave e negli altri casi disciplinati dalla legge e dal CCNL;
- d) per far fronte a necessità di riorganizzazione e ristrutturazione dell'organizzazione interna.

2. I provvedimenti di revoca sono adottati dal Sindaco con atto motivato, su proposta del Segretario Comunale, nel rispetto delle procedure prescritte dal CCNL e previa acquisizione, in contraddittorio, delle controdeduzioni dell'interessato.

3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato a decorrere dalla data indicata nel provvedimento adottato.

## **Articolo 8**

### ***Sostituzione temporanee in caso di assenza e/o impedimento di un responsabile di settore. Incarichi ad interim***

1. In caso di assenza e/o impedimento del Responsabile di Area / Settore, lo stesso dovrà essere sostituito da altro Responsabile. In ogni caso, le funzioni vicarie possono essere espletate dal Segretario Comunale, fatta salva la necessità di specifiche competenze tecniche o specifiche incompatibilità.

2. Nell'ipotesi di conferimento ad un dipendente, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'Ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

3. La definizione del valore percentuale di cui al comma 2, viene stabilita nel decreto di nomina dell'incarico ad interim, su proposta motivata del Segretario Comunale.

## **Art. 9**

### ***Orario di lavoro degli incaricati di EQ***

1. Al dipendente incaricato di EQ è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati secondo le direttive e in accordo con il Sindaco ed il Segretario Comunale, fermo restando il limite minimo dell'orario settimanale previsto di 36 ore da computarsi secondo le giornate lavorative stabilite dall'Ente sulla base del CCNL.

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.

## **Articolo 10**

### ***Entrata in vigore, abrogazioni e pubblicità***

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno in cui diviene esecutiva la deliberazione d'approvazione e per quanto riguarda la determinazione delle retribuzioni di posizione degli incarichi già in essere, dal primo gennaio 2024. Non si procederà ad alcun conguaglio per quanto riguarda le somme erogate a titolo di retribuzione di posizione per l'anno 2023. Per l'intero anno 2023 la retribuzione di risultato sarà calcolata e assegnata con il metodo del precedente regolamento.

2. Sono abrogate tutte le disposizioni regolamentari di questo Ente che normano tale argomento o che siano in contrasto con il presente atto.

3. Per tutto quanto non previsto dal presente regolamento si fa espresso rinvio alla normativa vigente in materia nonché alle norme contrattuali di riferimento.

4. Il presente regolamento è pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Ente a tempo indeterminato.



COMUNE DI CASTIONE DELLA PRESOLANA  
PROVINCIA DI BERGAMO

# **Regolamento per l'individuazione e la valutazione delle posizioni di lavoro di elevata responsabilità**

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 03/02/2024

ALLEGATO A)

## Pesatura incarichi di Elevata Qualificazione

Criteri	Variabili	Indicatori	Punteggio ottenibile	Punteggio assegnato
<b>Collocazione nella struttura</b>	<b>Risorse umane assegnate</b>  <i>Esprime in termini quantitativi il peso obiettivo del coordinamento gestionale inteso quale attività direttiva delle risorse umane</i>	Oltre le 3 unità	max 7	
		Da 2 a 3 unità	max 5	
		Inferiore a due unità	max 3	
	<b>Rilevanza strategica della posizione</b>  <i>Evidenzia la rilevanza delle proposte di competenza della posizione e degli atti cui collabora con particolare riferimento agli atti di programmazione generale (DUP,PGT,bilancio, endiconto, POP,convenzioni urbanistiche, piani di zona, varianti urbanistiche, ecc...)</i>	É responsabile di istruttorie in atti strategici per l'ente	9	
		Contribuisce all'istruttoria di atti strategici per l'ente	7	
	<b>Rilevanza dei rapporti e della visibilità esterna:</b>  <i>Evidenzia la rilevanza degli interlocutori esterni con i quali si intrattengono i rapporti necessari per lo svolgimento della propria attività; dell'impatto esterno dei provvedimenti adottati; e/o la numerosità dei contatti e rapporti con l'esterno e/o delle iniziative di comunicazione inerenti l'attività</i>	rapporti con soggetti rilevanti per visibilità o funzioni espletate;  provvedimenti di competenza con rilevante visibilità ed impatto;  rapporti costanti con il pubblico	6 <i>(se ricorrono tutte e 3 le ipotesi)</i>	
5 <i>(se ricorrono 2 delle 3 ipotesi)</i>				
4 <i>(se ricorre 1 delle 3 ipotesi)</i>				
<b>Tipologia dei processi:</b>  <i>Evidenzia il livello di proceduralizzazione e di standardizzazione dei processi gestiti</i>	I principali e qualificanti processi su cui opera la posizione non hanno carattere di ripetitività e richiedono ogni volta una	6		

<i>Criteria</i>	<i>Variabili</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Punteggio ottenibile</i>	<i>Punteggio assegnato</i>
<b>Complessità organizzativa</b>		procedura ed una programmazione di base		
		I principale e più qualificanti processi su cui opera la posizione sono in gran parte standardizzati o standardizzabili, mentre alcuni sono variabili e di difficile programmazione	4	
		I principali e più qualificanti processi su cui opera la posizione sono prevalentemente standardizzati o standardizzabili, regolati o regolabili anche nel loro operativo da procedure e sono facilmente programmabili	2	
	<b>Professionalità e cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni:</b>  <i>esprime in termini di conoscenze personali, di norme e procedure richieste per un efficace espletamento del ruolo ricoperto</i>	Cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro (giuridico, contabile, tecnico organizzativo)	8	
		Cognizioni di tipo multidisciplinare di modesto spettro	6	
		Cognizioni mono disciplinari di ampio spettro	4	
<b>Responsabilità</b>	<b>Responsabilità da assumere:</b>  <i>esprime il grado di responsabilità per il ruolo ricoperto per l'esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali.</i>	Alto	9	
		Medio	7	
		Basso	5	
	<b>Quantificazione delle risorse:</b>  <i>Esprime l'obiettivo spessore economico delle attività di spesa svolte nell'ambito della posizione</i>	oltre € 2.000.000,00	5	



<i>Criteria</i>	<i>Variabili</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Punteggio ottenibile</i>	<i>Punteggio assegnato</i>
	<i>Il parametro è qualificato dall'ammontare delle risorse gestite come segue.            - Budget assegnato e gestito nei capitoli di entrata e di spesa attribuiti al Settore ( importi accertati e impegnati, sulla media dei rendiconti approvati del triennio precedente l'incarico, al netto delle entrate/spese per conto terzi e partite di giro e somme a debito per FSC.</i>	da € 1.000.000,00 a € 1.999.999,99	4	
		fino a € 999.999,99	2	
<b>TOTALE MAX 50 PUNTI</b>		<b>PUNTEGGIO OTTENUTO</b>		

#### RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ASSEGNATA

PUNTEGGIO	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
fino a 26 punti	€ 10.000,00
da 27 a 29 punti	€ 11.000,00
da 30 a 32 punti	€ 12.000,00
da 33 a 39 punti	€ 13.000,00
da 40 a 46 punti	€ 14.000,00
47 punti	€ 15.000,00
48 punti	€ 16.000,00
49 punti	€ 17.000,00
50 punti	€ 18.000,00

*I valori della retribuzione di posizione potranno variare proporzionalmente in relazione alle disponibilità finanziarie e dei limiti per il trattamento accessorio previsti da disposizioni di legge e dei CCNL - CCDI.*



## COMUNE DI CASTIONE DELLA PRESOLANA

ALLEGATO "B"

### SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE INCARICATO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Cognome e nome \_\_\_\_\_

Posizione organizzativa ricoperta \_\_\_\_\_

Periodo oggetto di valutazione \_\_\_\_\_

PARTE A – VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (punti 60)						
1	<b>AREA GESTIONALE</b>	0	1	2	3	note
	<b>1. Competenze professionali espresse</b>					
	1.1 Acquisire, aggiornare e mantenere nel tempo le competenze richieste dal ruolo					
	1.2 Applicare l'insieme di competenze e conoscenze necessarie allo svolgimento del proprio lavoro					
	<b>2. Orientamento ai risultati</b>					
	2.1 Applicarsi costantemente al raggiungimento degli obiettivi					
	2.2 Fornire stimoli ai collaboratori per il perseguimento degli obiettivi					
	2.3 Adeguare i propri comportamenti alle necessità dell'organizzazione					
	<b>3. Controllo organizzativo e operativo</b>					
	3.1 Verifica periodica sull'andamento dei programmi					
3.2 Correggere eventuali scostamenti e affrontare situazioni impreviste						
<b>TOTALE AREA (massimo punti 21)</b>						
2	<b>AREA RELAZIONALE</b>	0	1	2	3	note
	<b>4. Gestione delle risorse umane</b>					
	4.1 Motivare i collaboratori					
	4.2 Valorizzare i collaboratori, aiutandoli a crescere professionalmente (formazione/aggiornamento)					
	4.3 Valutare i collaboratori in modo, oggettivo					
	<b>5. Leadership e gestione del gruppo</b>					
	5.1 Suscitare consenso e collaborazione					
	5.2 Coordinare e orientare il gruppo ai risultati					
	<b>6. Comunicazione organizzativa</b>					
	6.1 Diffondere informazioni e conoscenze a collaboratori/colleghi					
6.2 Prevedere e programmare specifici momenti e metodologie per comunicare efficacemente con i propri colleghi e collaboratori						
<b>7. Orientamento all'utenza esterna</b>						
7.1 Saper ascoltare le esigenze degli utenti e rappresentarle all'interno						
7.2 Fornire risposte chiare e percorribili alle domande degli utenti con toni adeguati						
<b>TOTALE AREA (massimo punti 27)</b>						
3	<b>AREA INNOVAZIONE</b>	0	1	2	3	note
	<b>8. Innovatività e creatività</b>					
	8.1 Innovare le forme di gestione e i processi di lavoro					
	<b>9. Flessibilità</b>					
9.1 Sapersi adeguare ai cambiamenti dell'organizzazione						

9.2 Applicare le regole e le procedure con flessibilità						
9.3 Essere disponibili ad accettare suggerimenti e proposte nuove						
<b>TOTALE AREA (massimo punti 12)</b>						
<i>Nota:</i> 0= Non ha espresso il comportamento 1 = Ha parzialmente espresso il comportamento 2 = Ha espresso il comportamento adeguatamente 3 = Ha espresso il comportamento in maniera ottimale						
<b>TOTALE PARTE A) (punti 60)</b>						

**PARTE B – VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA  
(minimo punti 90 - massimo punti 140)**

<b>Obiettivo</b>				
Descrizione sintetica	Tempistica	Valutazione attività iniziale	Modifica valutazione	Valutazione attività svolta
<b>Totali</b>				

**1.SCHEDA OBIETTIVO**

Descrizione analitica:			
Responsabile:			
Tipologia:	area	unità organizzativa	individuale
Caratteristiche:	mantenimento	miglioramento	sviluppo
Dipendenti coinvolti:			

**1.VALUTAZIONE DELL'OBIETTIVO**

Descrizione analitica:				
Attività	Tempistica	Valutazione attività	Modifica valutazione	Valutazione pesata
Valutazione dell'obiettivo				

**TOTALE PARTE B) \_\_\_\_\_ (massimo punti 140)**

**PARTE 5 - VALUTAZIONE DI SINTESI DELLA PRESTAZIONE NEL SUO COMPLESSO**

		%	NOTE
A	PERFORMANCE INDIVIDUALE		
B	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		
	PUNTEGGIO COMPLESSIVO		

Data, \_\_\_\_\_

IL VALUTATORE \_\_\_\_\_

Data, \_\_\_\_\_

IL VALUTATO \_\_\_\_\_