



# **COMUNE DI BANCHE**

*Città Metropolitana di Torino*

## **METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

**Approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 7 del 15.02.2024**

## 1. PREMESSA

1. L'istituzione delle elevate qualificazioni permette di individuare all'interno dell'attuale struttura organizzativa dell'Ente ruoli intermedi a cui attribuire responsabilità di gestione e livelli di autonomia particolari; esse hanno, quindi, un'importanza essenziale nell'assetto strutturale e nello svolgimento dei processi operativi dell'Ente in quanto il loro scopo è quello di assicurare e presidiare il momento di cerniera tra la fase politico decisionale e le fasi più operative dell'attività dell'Ente.
2. La previsione dell'area delle Elevate Qualificazioni presuppone una equilibrata differenziazione del peso e quindi anche dei valori economici delle diverse posizioni ricercando soluzioni che sfruttino appieno l'ampio ventaglio reso disponibile dal contratto, anche al fine di offrire prospettive di miglioramento economico al personale della area dei Funzionari, o nei casi previsti ad aree inferiori, attraverso una politica mirata di sviluppo delle potenzialità organizzative e gestionali dei singoli che possono essere premiati mediante il progressivo affidamento di incarichi sempre più importanti e maggiormente remunerati.
3. Si intende, quindi, proporre un sistema flessibile volto a privilegiare un'esatta corrispondenza del punteggio agli elementi qualitativi e quantitativi che caratterizzano la singola EQ e che tenga conto delle peculiarità del Comune.

## 2. ISTITUZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del CCNL 2019 -2021. Tali posizioni richiedono:
  - *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;*
  - *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;*
- 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.*

Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro di cui al comma precedente, possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.

2. Secondo il vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 23 del 10.03.2020 e ss.mm.ii., il **Servizio** rappresenta l'unità di massimo livello della struttura organizzativa, a cui fa capo la responsabilità di presidiare un'area di attività ben definita, attraverso la combinazione delle risorse disponibili. I servizi sono costituiti in modo da garantire l'esercizio organico ed integrato delle funzioni del Comune. Di norma, il Servizio comprende due o più uffici.
3. L'attuale struttura organizzativa del Comune di Banchette è articolata nei seguenti 4 servizi a cui è preposto un responsabile apicale con funzioni di direzione, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa:
  - I. FINANZA E CONTABILITA' - TRIBUTI
  - II. SEGRETERIA - DEMOGRAFICI ED ELETTORALE - PERSONALE - SERVIZI SOCIALI - ISTRUZIONE E CULTURA
  - III. LAVORI PUBBLICI - MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO COMUNALE - AMBIENTE - POLIZIA MUNICIPALE
  - IV. URBANISTICA - EDILIZIA PRIVATA - SUAP

### **3. CRITERI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (enti privi di dirigenza)**

1. In conformità all'art. 16, comma 1, del CCNL del comparto Funzioni locali del 2019 - 2021, nel Comune di Banchette, in quanto ente privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, sono titolari delle Elevate Qualificazioni disciplinate dall'art. 18 dello stesso CCNL.
2. In relazione al comma precedente, a ciascun dipendente a cui sia conferito l'incarico di responsabilità di una struttura apicale, è riconosciuta l'attribuzione della Elevata Qualificazione il cui valore economico sarà determinato, secondo la metodologia stabilita nel successivo articolo 6, in relazione alla complessità nonché alla rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali.
3. L'attribuzione dell'incarico di responsabilità, in conformità all'articolo 109, comma 2, del decreto legislativo 267/2000, è disposta con provvedimento motivato del Sindaco, ai dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari.
4. Ai fini del conferimento dell'incarico, il Sindaco individuerà i soggetti che riterrà idonei prendendo in esame i dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari che, a qualunque titolo, prestino servizio presso l'Ente, motivando la scelta operata, con riferimento ai seguenti criteri:
  - a. **Professionalità e competenza** espresse mediante il possesso di specifici titoli di studio richiesti dalla posizione che si intende attribuire o da esperienza acquisita nel settore di riferimento;
  - b. **Capacità di direzione e integrazione organizzativa**, espresse mediante l'assenza di situazioni di contenzioso o di conflitto interpersonale;
  - c. **Valutazione** conseguita nell'ultimo triennio;
  - d. Eventuali **procedimenti disciplinari**.
5. L'incarico conferito per un tempo massimo di 3 anni è rinnovabile e, alla scadenza dell'incarico, il mancato rinnovo non necessita di motivazione.
6. Nel caso di assenza di dipendenti iscritti all'area dei funzionari o nel caso in cui la dotazione organica preveda posti di Area Funzionario, ma tuttavia non vi siano

dipendenti in servizio, 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 Elevata Qualificazione 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 Elevata Qualificazione anche a personale della area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

7. L'Ente può avvalersi della particolare facoltà di cui al precedente comma 6, 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 della area dei Funzionari. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
8. Per la scelta dei soggetti, appartenenti alla area degli Istruttori, più idonei al conferimento degli incarichi si tiene conto:
  - a. delle funzioni ed attività da svolgere;
  - b. della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
  - c. dei requisiti culturali posseduti;
  - d. delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.

#### **4. REVOCA DELL'INCARICO**

1. L'incarico è revocabile prima della scadenza con atto motivato per:
  - a. intervenuti mutamenti organizzativi;
  - b. valutazione negativa della performance individuale;
  - c. addebito di provvedimenti disciplinari conclusi con la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni o di procedimenti penali passati in giudicato.
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 la elevata qualificazione.
3. L'adozione dell'atto di revoca è di competenza del Sindaco e questo comporta:
  - a. la cessazione immediata dell'incarico di elevata qualificazione, con contestuale riassegnazione delle funzioni della area e del profilo di appartenenza;
  - b. la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
  - c. la non attribuzione dell'indennità di risultato.
4. Il Sindaco 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.

#### **5. CONTENUTO DEGLI INCARICHI E ORARIO DI LAVORO**

1. L'istituzione dell'area delle Elevate qualificazioni presuppone che venga assegnata agli incaricati più elevata responsabilità di prodotto e di risultato rispetto al restante personale, in particolare il titolare di EQ avrà:

- a. la responsabilità dei servizi della struttura complessa cui è preposto;
  - b. la direzione e gestione funzionale del personale assegnato;
  - c. la gestione delle risorse economiche e strumentali assegnate;
  - d. l'obbligo della predisposizione dei relativi atti e delle proposte di delibera della Giunta e del Consiglio;
  - e. l'onere di svolgere inoltre tutti i compiti assegnatigli o delegatigli dal Sindaco e/odalla Giunta.
2. Il dipendente incaricato della Elevata Qualificazione gestisce in autonomia, secondo le direttive e in accordo con il Sindaco, il proprio orario di lavoro, tenendo presente che va rispettato l'orario di servizio dell'Ente, l'armonia con gli orari degli altri servizi nonché il rispetto dell'orario minimo contrattuale previsto nel CCNL.
  3. Nell'ambito di tale possibilità di organizzare il proprio lavoro non potrà essere riconosciuto il pagamento di eventuali ore eccedenti rilevate a fine anno solare di riferimento in quanto le stesse si intendono remunerare con la retribuzione di elevata qualificazione; è previsto il recupero delle ore eccedenti attraverso l'istituto del riposo compensativo.

## **6. CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI**

1. Il Comune di Banchette riconosce a ciascuna Elevata Qualificazione un valore retributivo, così come previsto dall'articolo 17 del CCNL del comparto Funzioni locali per il triennio 2019/2021, **in relazione alla complessità** nonché alla **rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali**.
2. L'importo della retribuzione di posizione, a seconda della area di appartenenza, è così determinato dal suddetto CCNL:
  - a. per il personale di area funzionario, da un minimo di € 5.000,00 fino ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità;
  - b. per il personale di area Istruttore, da un minimo di € 3.000,00 fino ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità;
3. La retribuzione di posizione è essenzialmente legata alla collocazione nella struttura organizzativa della figura apicale che la dirige (EQ), alle caratteristiche delle funzioni attribuite, ma anche alla valutazione della strategicità della posizione in relazione a programma e obiettivi.
4. La graduazione della retribuzione di posizione è il risultato della somma di punteggi assegnati ad una serie di macro fattori (declinati in sotto-fattori) che tengono conto della complessità organizzativa nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali e della strategicità dei Settori dell'organigramma comunale e quindi la rilevanza delle funzioni e dei compiti assegnati ad ogni elevata qualificazione chiamata a dirigerli, come desumibili sulla base della documentazione interna all'Ente (bilancio di previsione, piano delle performance e piano esecutivo di gestione, dotazione organica, regolamenti, esperienze amministrative varie, ecc.).
5. La graduazione della retribuzione delle Elevanti Qualificazioni (EQ) è determinata attraverso **l'allegata tabella "A" (scheda pesatura EQ), validata dal Nucleo di Valutazione**, che comprende le seguenti quattro categorie di macro-fattori, cui riconoscere la seguente pesatura su base 100:
  - a. Complessità organizzativa: massimo 30 punti;
  - b. Professionalità: massimo 15 punti;
  - c. Responsabilità e autonomia: massimo 20 punti;

d. Strategicità, gestione e controllo: massimo 35 punti.

6. La suddetta tabella, **i cui punteggi sono assegnati dal Nucleo di Valutazione**, definisce l'ammontare della retribuzione della EQ nel seguente modo:
- fino a 60 punti viene attribuita la retribuzione di posizione minima prevista dall'art. 17 del CCNL funzioni locali triennio 2019-2021;
  - uguale a 100 punti viene attribuita la retribuzione di posizione massima prevista dall'art. 17 del CCNL funzioni locali triennio 2019-2021;
  - con punteggio assegnato da 61 a 99 punti verrà attribuita la retribuzione di posizione seguendo il seguente calcolo:

$$RETR.POS = retr.pos\_min + \frac{(retr.pos\_max - retr.pos\_min) \times (punti\_assegnati - 60)}{40},$$

7. Il valore economico delle elevate qualificazioni viene ridefinito ogni volta che l'Ente procede alla riorganizzazione o per ciascuna delle posizioni interessate, nei casi in cui si modifichi l'attribuzione di funzioni e responsabilità di alcune di esse.
8. Il budget complessivo per la gestione degli incarichi di E.Q. è determinato annualmente. Qualora il risultato del sistema di graduazione e attribuzione delle posizioni e relativa retribuzione di posizione fosse superiore alle somme a disposizione fissate dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017 e s.m.i. per tale retribuzione, si procederà alla riduzione proporzionale delle somme individuate.

## **7. CRITERI PER LA DETERMINAZIONE E L'EROGAZIONE ANNUALE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI**

- L'attività dei titolari di Elevata Qualificazione è oggetto di valutazione annuale. Nel caso di esito positivo, certificata dal Nucleo di Valutazione sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, ai titolari di Elevata Qualificazione deve essere erogata la indennità di risultato nell'ambito delle risorse a tal fine effettivamente disponibili.
- Il 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le Elevate Qualificazioni è destinato al fondo per l'erogazione della indennità di risultato.
- La percentuale di cui al precedente comma si applica alla somma complessiva delle spese sostenute per la retribuzione dell'indennità di posizione, conferite nell'anno corrente, e di quelle sostenute, nell'anno precedente, per la retribuzione dell'indennità di risultato.
- Prima della definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, l'amministrazione deve acquisire, in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato. Il dipendente può farsi assistere da un rappresentante sindacale o da persona di sua fiducia.
- La retribuzione di risultato è determinata per ciascun responsabile di E.Q. attraverso il seguente calcolo:

$$RETRIBUZIONE RISULTATO = \frac{\text{fondo indenn. risultato} \times \text{punti valutaz. annuale della EQ}}{\text{somma punti valutaz. annuale tutte le EQ}}$$

- La retribuzione di risultato non compete se la E.Q., in sede di valutazione annuale delle performance di cui al vigente sistema di misurazione e valutazione, non

raggiunge il punteggio minimo di punti 51 su 100.

## **8. NORME FINALI**

1. La presente metodologia è immediatamente esecutiva ed abroga le norme contenute in precedenti atti e/o regolamenti.
2. E' fatto obbligo a chiunque spetti osservarlo e di farlo osservare, quale normazione di diritto pubblico.
3. Esso è pubblicato per giorni 15 all'albo Pretorio del Comune e nel link "Amministrazione Trasparente" sotto-sezione di 2° livello "Posizioni Organizzative".

## SCHEDA PESATURA ELEVATA QUALIFICAZIONE

<b>A</b>	<b>COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (max 30 punti)</b>		
	<b>A1) COMPLESSITA' STRUTTURALE (max 10 punti)</b>		
	Numero dipendenti:		
	Fino a 2	Punti 2	
	Da 3 a 5	Punti 3	
	Oltre i 5	Punti 4	
	Numero uffici e servizi gestiti:		
	Fino a 2	Punti 3	
	Da 3 a 5	Punti 5	
	Oltre i 5	Punti 6	
	<b>A2) INTENSITA'/COMPLESSITA' DELLE RELAZIONI INTERNE CON AMMINISTRATORI ED UFFICI - ESTERNE CON PROFESSIONISTI ED ENTI PUBBLICI E PRIVATI (max 10 punti)</b>		
	Elevato/rilevante	Punti 10	
	Apprezzabile	Punti 8	
	Standard	Punti 5	
	<b>A3) ETEROGENEITA' SERVIZI GESTITI: ATTI E COMORTAMENTI NONCHE' GESTIONE CAPITOLI PEG</b>		
Elevato/rilevante	Punti 10		
Apprezzabile	Punti 8		
Standard	Punti 5		
<b>B</b>	<b>PROFESSIONALITA' (max 15 punti)</b>		
	<b>B1) GRADO DI COMPETENZE PROFESSIONALI/TECNICHE RICHIESTE PER LA DIREZIONE (max 5 punti)</b>		
	Elevato/rilevante	Punti 5	
	Apprezzabile	Punti 4	
	Standard	Punti 4	
	<b>B2) GRADO DI ESPERIENZE PROFESSIONALI RICHIESTE A REGIME ALLA POSIZIONE (max 10 punti)</b>		
	Elevato/rilevante	Punti 10	
	Apprezzabile	Punti 8	
	Standard	Punti 5	
	<b>C</b>	<b>RESPONSABILITA' E AUTONOMIA (max 20 punti)</b>	
<b>C1) GRADO DI AUTONOMIA DECISIONALE E RESPONSABILITA' GESTIONALE (max 10 punti)</b>			
Elevato/rilevante		Punti 10	
Apprezzabile		Punti 8	
Standard		Punti 5	

<b>C2) GRADO DI RISCHIO/RESPONSABILITA' GIURIDICO-ECONOMICA (max 10 punti)</b>		
Elevato/rilevante	Punti 10	
Apprezzabile	Punti 8	
Standard	Punti 5	
<b>D STRATEGICITA' - GESIONE E CONTROLLO (max 10 punti)</b>		
<b>D1) STRATEGICITA' E SUPPORTO ALL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE (max 10 punti)</b>		
Elevato/rilevante	Punti 10	
Apprezzabile	Punti 8	
Standard	Punti 5	
<b>D2) GESTIONE DEI PROVVEDIMENTI FINALI (max 10 punti)</b>		
Elevato/rilevante	Punti 10	
Apprezzabile	Punti 8	
Standard	Punti 5	
<b>D3) ATTIVITA' DI CONTROLLO SUGLI ATTI, SULLE RISORSE UMANE, FINANZIARIE E MATERIALI (max 15 punti)</b>		
Elevato/rilevante	Punti 15	
Apprezzabile	Punti 12	
Standard	Punti 8	

<b>A2)</b> n° professionisti e collaboratori esterni coordinati – n° enti ed uffici esterni che interloquiscono con l'Ente attraverso la posizione organizzativa;
<b>A3)</b> atti aventi rilevanza esterna e interna che prevedono una responsabilità diretta ed implicino conseguenze rilevanti per il funzionamento complessivo dell'organizzazione del Comune. Importanza del numero e del valore dei capitoli di bilancio sia entrate che uscite assegnati;
<b>B1)</b> titoli di studio, specializzazioni, curriculum, corsi professionali
B2) sapere: conoscenza materia, saper fare: proprio lavoro e saper essere: modo di posizionarsi come responsabile nei confronti del Sindaco, Giunta, Consiglio, Segretario, colleghi, utenza, enti e servizi esterni
<b>C1)</b> capacità di autogestirsi ed assumersi le proprie responsabilità, la responsabilità gestionale viene pesata in ragione della ricorrenza delle attività e quantità quali il rilascio di autorizzazioni, amministrazione del patrimonio, attività di controllo, erogazione di contributi, erogazione dei servizi a domanda individuale, gestione del contenzioso, attività di progettazione e programmazione, predisposizione di regolamenti, emissione di ordinanze ed altri atti/provvedimenti
<b>C2)</b> atti e comportamenti adottati per prevedono responsabilità dirette della posizione organizzativa in materia civile, penale, amministrativa, tecnica e contabili
<b>D1)</b> disponibilità, gestione eventi ordinari e straordinari, promotore e supporto tecnico agli amministratori
<b>D2)</b> valenza esterna – gestione progetti innovativi – complessità scenario normativo da applicare nell'ambito delle proprie funzioni
<b>D3)</b> adozione di atti e/o di provvedimenti di propria competenza nonché controllo dei vari atti, del personale assegnato e delle risorse in disponibilità con adozione relativi atti