



CITTA' DI BIBBIENA

PROVINCIA DI AREZZO

Gemellato con
Boulazac (FR) dal 1989
Ochsenfurt (DE) dal 2016

Via Berni 25 - 52011 BIBBIENA (AR) - Tel. 0575-530631 - P.IVA 00137130514
bibbiena@postacert.toscana.it



**REGOLAMENTO PER
ATTRIBUZIONE, REVOCA E GRADUAZIONE
DEGLI INCARICHI DI
ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)**

Art. 1 - Criteri fondamentali per l'individuazione degli incarichi di elevata qualificazione

1. Per individuare la struttura organizzativa più adeguata per la realizzazione delle attività e dei progetti previste dagli atti di programmazione dell'ente, in particolare il documento unico di programmazione (DUP) nonché il piano esecutivo di gestione, si prevede, per ciascun Servizio in cui è articolato l'Ente, l'istituzione di un incarico di Elevata Qualificazione (EQ), titolare delle funzioni di cui agli artt. 107 e 109 D.Lgs. 267/2000.
2. Le posizioni di responsabile di servizio sono individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ ai sensi dell'art. 19 del CCNL del comparto funzioni locali del 16.11.2022.
3. Gli incarichi di EQ sono assegnati ad un dipendente inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
4. Durante il periodo di incarico il Sindaco, a seguito di specifico accertamento di inadempienze o risultati negativi da parte del dipendente con funzioni di EQ, può revocare l'incarico con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio; l'incarico può essere revocato prima della scadenza anche per intervenuti mutamenti organizzativi.

Art. 2 - Attribuzione incarichi di EQ

1. La struttura organizzativa del Comune è ordinata per raggruppamenti di competenze individuate sulla base della omogeneità e organicità delle materie attribuite, delle attività e delle funzioni, ed è definita con delibera di Giunta Comunale, mediante l'individuazione delle eventuali Unità Organizzative e Servizi nei quali si articola il Comune.
2. I Responsabili di Servizio, destinatari degli incarichi di EQ, sono individuati tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:
 - a) titoli culturali e professionali;
 - b) competenza tecnica e specialistica posseduta;
 - c) capacità professionale sviluppata (di organizzazione; di ottimizzare le risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica; di raggiungere risultati lavorativi prefissati; di lavorare in gruppo), nonché attitudine a ricoprire il ruolo.

Art. 3 - Criteri per graduazione delle posizioni organizzative

1. Ai titolari di EQ dell'area dei funzionari compete una retribuzione di posizione, di un importo compreso tra € 5.000,00 e € 18.000,00 lordi annui, che l'OIV/Nucleo di Valutazione graderà in funzione della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali affidate, sulla base di parametri di carattere oggettivo.
2. La piattaforma valutativa si basa su tre aree di valutazione fondamentali:
 - collocazione nella struttura;
 - complessità organizzativa;
 - responsabilità gestionale interna ed esterna.
3. Ogni singola area rappresenta a sua volta l'insieme di più fattori omogenei, per i quali è più facile determinare, su scale prefissate, gli indici numerici di descrizione. La somma degli indici relativi ad ogni singolo fattore (e quindi di ogni area) determina il peso complessivo della posizione (la rappresentazione dei fattori di complessità) e, conseguentemente, la graduazione delle posizioni stesse, così come previsto dal contratto.
4. Nell'appendice vengono riassunti i fattori di pesatura della retribuzione di posizione costituenti di ogni Servizio.

Art. 4 - Retribuzione di risultato

1. Per la retribuzione di risultato è destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.

2. L'erogazione di tale indennità avviene a seguito del procedimento annuale di misurazione e valutazione della performance, come previsto nel vigente regolamento comunale in materia.

PESATURA DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

FATTORI DI VALUTAZIONE

Per gli incarichi di EQ i fattori di valutazione considerati sono:

A) Dimensione e qualità delle risorse finanziarie e umane gestite (fino 25 punti) valutata rispetto:

- alle complessità dei processi operativi di competenza e alla significatività delle attività attribuite, **fino a 6 punti**;
- alla complessità e frequenza delle decisioni e quindi all'autonomia di cui gode la posizione, **fino a 6 punti**;
- alle risorse (umane e finanziarie) da gestire, **fino a 8 punti**;
- alla complessità delle relazioni che il Responsabile deve intrattenere, **fino a 5 punti**.

B) Mappatura prodotti strutturali connessi alla "mission".

Responsabilità da valutarsi rispetto al numero e tipologia di uffici, all'estensione delle responsabilità, alla probabilità di incorrere in fattispecie di responsabilità ed alla gravità delle conseguenze nel caso si incorra in tali ipotesi di responsabilità, **fino a 20 punti**.

C) Grado di compartecipazione delle EQ al raggiungimento obiettivi di PEG/Piano delle performance - compartecipazione all'assunzione di atti di gestione e di organizzazione.

Competenze professionali richieste per ricoprire la posizione da valutarsi rispetto alla qualificazione professionale, all'esperienza, all'esclusività delle competenze richieste **fino a 30 punti**.

D) Grado di specializzazione richiesto e necessità costante di studio, ricerca, vigilanza e controllo. Conseguenze degli errori commessi.

Peso della EQ sulle attività del servizio (da valutare in relazione alla rilevanza dei risultati richiesti per il raggiungimento dei risultati complessivi del servizio), **fino a 25 punti**.

DESCRIZIONE DEI FATTORI

A) Dimensione e qualità delle risorse finanziarie e umane gestite (fino 25 punti) valutata rispetto:

1. Alle complessità dei processi operativi di competenza e alla significatività delle attività attribuite, fino a 6 punti.

Si valuta, sulla base del numero, della consistenza, della standardizzabilità e prevedibilità, delle attività ordinarie gestite e della complessità dei processi operativi di competenza della EQ, anche in considerazione della dinamica degli indicatori assegnati. Nella valutazione deve essere considerata la complessità derivante dagli interessi pubblici e privati coinvolti del processo decisionale o derivante dal fatto che la posizione sia posizione di front - office e debba gestire quotidianamente un numero elevato di utenti che richiedono risposte immediate e difficili da standardizzare ecc.

La valutazione è espressa secondo il seguente schema:

Significatività delle attività attribuite	Punteggio assegnato
Alta	6
Medio alta	5
Medio bassa	3
Bassa	2

2. Alle complessità e frequenza delle decisioni di cui gode la EQ, fino a 6 punti.

Si valuta la rilevanza della EQ, considerando la frequenza con cui essa è chiamata a decidere autonomamente ed il livello di complessità delle decisioni assunte. All'aumentare degli ambiti di attività di competenza del servizio, degli ambiti presidiati ed all'aumentare del livello di

specializzazione richiesto dalle attività gestite dalla stessa, il livello di autonomia necessariamente aumenta.

La valutazione è espressa secondo il seguente schema:

Significatività delle attività attribuite	Punteggio assegnato
Alta	6
Medio alta	5
Medio bassa	3
Bassa	2

3. Alle risorse umane da gestire, fino a 4 punti.

Si valuta prendendo in considerazione la numerosità delle risorse umane gestite o coordinate e la complessità della gestione derivante dalla presenza personale appartenente a famiglie professionali diverse, dalla presenza di turni e/o di personale assunto con diverse tipologie contrattuali, anche appartenente agli altri comuni, secondo il seguente schema:

Dipendenti assegnati	Punteggio assegnato
Sino a 5 dipendenti	2
Da 6 a 10 dipendenti	3
Oltre 11 dipendenti	4

4. Alle risorse finanziarie da gestire, fino a 4 punti (percentuale di spesa sul totale)

sulla base dei dati del rendiconto consuntivo dell'ultimo anno approvato relativo ai centri di costo attribuiti

La valutazione è espressa secondo il seguente indicatore:

Entità risorse gestite – spesa	Punteggio assegnato
Fino a 14%	2
Da 15% a 30%	3
Oltre 31%	4

5. Alla complessità delle relazioni che la EQ deve intrattenere, fino a 5 punti.

Complessità negoziale da gestire, in termini di numerosità problematicità e frequenza delle relazioni, sulla base dei servizi indicati nel modello organizzativo, nelle convenzioni per la gestione delle missioni/funzioni fondamentali ed accordi attuativi. La complessità delle relazioni che la EQ intrattiene viene valutata secondo il seguente indicatore:

Complessità delle relazioni con soggetti interni considerando la numerosità, la frequenza e la problematicità.	Punteggio assegnato
Alta	5
Medio alta	4
Medio bassa	2
Bassa	1

B) Mappatura prodotti strutturali connessi alla "mission" – Punteggio massimo: 20.

Si fa riferimento a quanto previsto nel modello organizzativo e all'elenco dei programmi/servizi assegnati per la gestione delle missioni/funzioni fondamentali ed accordi attuativi.

La valutazione è espressa secondo il seguente indicatore:

Programmi/servizi assegnati	Punteggio assegnato
Da 1 a 3	10

Da 4 a 5	15
Oltre 5	20

C) Grado di compartecipazione della EQ al raggiungimento obiettivi di PEG - compartecipazione all'assunzione di atti di gestione e di organizzazione. Punteggio massimo: 30.

Si valuta il collegamento tra obiettivi ed attività assegnate alla EQ e le azioni strategiche presenti nel piano delle performance con particolare riferimento agli obiettivi prioritari individuati annualmente dalla Giunta comunale.

La valutazione è espressa secondo il seguente indicatore:

Rilevanza degli obiettivi	Descrizione	Punteggio assegnato
Alta	Diretto collegamento tra gli obiettivi e attività della posizione con azioni e obiettivi strategici individuati come prioritari dal Sindaco.	30
Media	Prevalente collegamento di obiettivi ed attività della posizione con azioni e obiettivi strategici non individuati come prioritari dal Sindaco.	20
Bassa	Collegamento non prevalente tra obiettivi ed attività assegnate alla EQ ed azioni strategiche.	10

D) Grado di specializzazione richiesto e necessità costante di studio, ricerca, vigilanza e controllo. Conseguenze degli errori commessi. Punteggio massimo: 25.

Competenze professionali richieste per ricoprire la posizione da valutarsi rispetto alla qualificazione professionale, all'esperienza, all'esclusività delle competenze richieste.

La valutazione è espressa secondo il seguente schema:

Grado	Descrizione	Punteggio assegnato
Alto	Grado di specializzazione, conseguita con relativi titoli di studio afferenti ai compiti affidati.	25
Discreto	Grado di specializzazione, conseguita con relativi titoli di studio afferenti ai compiti affidati.	20
Medio	Grado di specializzazione, conseguita con relativi titoli di studio afferenti ai compiti affidati.	15
Basso	Grado di specializzazione, conseguita con relativi titoli di studio afferenti ai compiti affidati.	10

TABELLA DI GRADUAZIONE

PESO	RETRIBUZIONE POSIZIONE
Fino a 70	6.500,00
Da 71 a 75	7.600,00
Da 76 a 80	8.400,00
Da 81 a 84	9.000,00
Da 85 a 88	9.500,00
Da 89 a 92	10.500,00
Da 93 a 100	11.925,00