

COMUNE DI CISANO BERGAMASCO

PROVINCIA DI BERGAMO

REGOLAMENTO DISCIPLINANTE L'AREA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Allegato A Deliberazione di Giunta Comunale n. 02 del 11/01/2024

Il presente regolamento è finalizzato ad armonizzare la disciplina delle posizioni organizzative con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali triennio 2016/2018 sottoscritto in data 21/05/2018 modificato in disciplina degli incarichi di Elevata qualificazione di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali triennio 2019/2021 sottoscritto in data 16/11/2021

ART. 1 DISPOSIZIONI GENERALI

Il presente regolamento disciplina l'area delle Incarichi di Elevata qualificazione ex Posizioni Organizzative e Alte professionalità (**artt. 16, 17, 18, 19, 20 e 21 del CCNL sottoscritto in data 16/11/2022**), stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti in materia.

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio del Comune, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

ART. 2 DEFINIZIONI

Con il termine **"Incarichi di Elevata qualificazione"** si intende la posizione di lavoro che richiede, 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 un elevato grado di autonomia gestionale ed 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 di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum;
- c) lo svolgimento di attività di staff e/o studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.

ART. 3 FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE INCARICATO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

L'incaricato di elevata qualificazione:

- a) ha autonomia operativa nell'ambito delle prescrizioni generali, contenuti in norme o procedure definite con gli indirizzi o direttive;
- b) rispetta e adempie alle competenze assegnategli dal vigente regolamento degli Uffici e dei servizi;
- c) collabora con i responsabili degli altri Settori, servizi ed uffici per il raggiungimento delle finalità istituzionali;

- d) è responsabile dei procedimenti tecnico amministrativi;
- e) rispetta ed adempie alle competenze assegnategli dal vigente regolamento di contabilità;
- f) nomina i responsabili di procedimento per lo svolgimento delle funzioni di cui alla legge n. 241/1990 e s.m.i.;
- g) attribuisce con atto formale le specifiche responsabilità di cui all'art.84 del CCNL del 16.11.2021;
- h) da' attuazione ai provvedimenti, alle direttive e disposizioni, ai programmi ed obiettivi definiti dagli organi di governo e dal segretario Comunale;
- i) rispetta e adempie alle competenze assegnategli dal vigente regolamento controlli interi, di cui alla Delibera di Consiglio Comunale n.03 del 02.02.2013;
- j) da' attuazione al controllo di gestione così come indicato dall'art. 147 comma 1 lettera b) del TUEL 267/2000 e s.m.i.;
- k) da' attuazione alle disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione;
- l) provvede a dare attuazione agli obblighi di trasparenza, di pubblicità e diffusione delle informazioni da parte del comune;
- m) provvede a dare attuazione agli obblighi di privacy;
- n) effettua i controlli interni sulla regolarità tecnica, amministrativa ai sensi dell'art.147 e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000 e rilascia i relativi pareri sugli atti e provvedimenti ai sensi dell'art.49, comma 1, e dello stesso Decreto;
- o) è nominato agente contabile per le entrate relative al proprio settore;
- p) è responsabile dei beni mobili e immobili assegnati alla propria struttura.

ART. 4 FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE INCARICATO DI ALTA PROFESSIONALITÀ

L'incarico di alta professionalità comporta, nell'abito delle direttive impartite dal dirigente di riferimento- che resta in ogni caso responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti- le seguenti funzioni:

- a) gestione delle attività e/o dei progetti, aventi contenuti di alta professionalità e specializzazione, volti al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- b) attività di studio e ricerca caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza;
- c) esercizio delle funzioni di consulenza legale, di rappresentanza e assistenza in giudizio dell'Ente;
- d) responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, come di seguito modificato ed integrato, e delle attività, come delegati dal dirigente;
- e) quant'altro previsto per gli incarichi di elevata qualificazione, in quanto compatibile.

ART. 5 MODALITÀ DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Ai sensi dell'art.18, comma 2, del CCNL 16 novembre 2021 verrà effettuata, per ogni settore una selezione finalizzata alla scelta del responsabile con il profilo di competenza più adatto al quale affidare l'incarico di posizione organizzativa.

I requisiti necessari per poter partecipare alle selezioni sono il possesso del diploma di laurea ovvero di un diploma di scuola media superiore ed appartenere all'area dei funzionari ed elevata qualificazione.

Verranno valutati (art.18, comma2, CCNL):

- titoli e requisiti culturali posseduti;
- competenze, attitudini professionali ed organizzative;
- esperienza maturata nella categoria area dei funzionari ed elevata qualificazione.

Il Sindaco, il quale sulla base di tali elementi e previo eventuale colloquio volto ad approfondire gli aspetti tecnico motivazionali con i possibili responsabili, individua il dipendente ritenuto più idoneo all'assunzione dell'incarico.

Ove possibile, si può prevedere la rotazione periodica degli incaricati di Elevata qualificazione, qualora siano ritenute opportune misure organizzative preventive di dinamiche improprie nella gestione amministrativa, in riferimento a quanto stabilito nel vigente Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza dell'Ente.

In caso di assenza di dipendenti aspiranti all'incarico il Sindaco procede autonomamente ad individuare il collaboratore cui assegnare la copertura della posizione.

ART. 6 DURATA , ASSENZA E REVOCA DEGLI INCARICHI

Gli incarichi di Elevata qualificazione, previa determinazione di criteri generali da parte dell'ente, sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

L'incarico, se non revocato o modificato, si rinnova automaticamente anche per ragioni di continuità amministrativa, fermo restando:

- Valutazione annuale negativa. Secondo la metodologia di valutazione vigente presso l'ente, è considerata negativa la valutazione complessiva inferiore a 50 punti;
- Grave o reiterato inadempimento rispetto agli obblighi e responsabilità derivanti dalle funzioni attribuite al titolare dell'incarico di posizione organizzativa;
- Inosservanza delle direttive contenute nell'atto di affidamento dell'incarico;
- Intervenuti mutamenti organizzativi;
- Assenze superiori a tre mesi continuativi (fatti salvi i diritti del lavoratore/lavoratrice padre/madre e, in generale, i diritti tutelati dalla vigente normativa).

L'incarico può essere revocato prima della scadenza con atto scritto e motivato, in questi casi l'Ente prima di procedere alla revoca, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

In caso di assenza, ovvero di impedimento, del titolare di incarico di elevata qualificazione, ovvero di alta professionalità, le sue competenze sono espletate dal Segretario comunale. In caso di assenza anche del Segretario comunale il Responsabile di Settore viene sostituito da un responsabile di un altro settore all'interno della struttura, previa assegnazione ed accettazione al momento della richiesta dell'assenza. Il responsabile del servizio Polizia Locale viene sostituito direttamente dal Sindaco.

ART. 7 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, DI RISULTATO E COMPENSI AGGIUNTIVI

Il trattamento economico accessorio del personale titolare di incarico di elevata qualificazione è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.

Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario.

Il dipendente è tenuto inoltre ad effettuare l'ulteriore prestazione oraria straordinaria necessaria all'espletamento dell'incarico ed al conseguimento degli obiettivi, senza diritto a retribuzione per prestazione di lavoro straordinario.

L'art. 11 del CCNL del 22 gennaio 2004 ha introdotto un nuovo comma 2-bis all'art. 4 del CCNL del 14 settembre 2000 prevedendo il principio del riproporzionamento del trattamento economico per le posizioni organizzative a tempo parziale.

In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori ai sensi dell'art. 20 del CCNL 16/11/2021:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art.37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art.35 del CCNL del 14.9.2000;
- b) i compensi ISTAT ai sensi dell'art.70-ter del CCNL del 21.05.2018;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
- h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016;

- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

ART. 8 GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE EX POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ

La graduazione degli incarichi di elevata qualificazione non deve essere intesa come mero adempimento amministrativo necessario ai fini della corresponsione di una quota della retribuzione. Perché essa sia uno strumento di differenziazione retributiva connessa alla diversa complessità degli ambiti organizzativi dell'ente ed alla variabilità della loro importanza relativa nel tempo.

La graduazione degli incarichi richiede poi particolare attenzione per evitare il rischio di condizionare la struttura organizzativa e l'uso dei meccanismi organizzativi e di gestione del personale alle persone che, in un determinato momento, ricoprono una determinata posizione.

Pertanto viene utilizzata la metodologia allegata (allegato n.1), finalizzata a graduare le posizioni sulla base della complessità delle responsabilità gestionali interne ed esterne, della consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali, della complessità delle responsabilità tecniche, amministrative e contabili e di risultato.

Il segretario comunale procede alla graduazione delle PO con il supporto della metodologia di cui sopra, mentre il nucleo di valutazione provvede alla successiva validazione.

Conseguentemente, partendo dal punteggio conseguito in base alla graduazione di cui all'allegato 1, viene stabilito l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione di ciascuna area da corrispondersi per tredici mensilità, applicando la seguente proporzione:

100 : punteggio ottenuto = retribuzione massima : x

Nel caso le risorse assegnate siano insufficienti alla remunerazione di tutti gli incarichi attribuiti, le cui retribuzioni di posizione sono determinate con i criteri sopra indicati si procederà ad un riproporzionamento (es: risorse assegnate 80 necessità di risorse per finanziare tutti i risultati 120, le retribuzioni determinate secondo la metodologia indicata nel regolamento per la misurazione delle performance dovranno essere ridotte al 66,67% vale a dire la stessa percentuale di 80 su 120).

ART. 9 VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato degli incarichi di elevata qualificazione sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente.
2. L'Ente destina alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di elevata qualificazione previste nel proprio ordinamento.
3. Il fondo complessivo per la retribuzione di risultato è pari almeno al 15% del fondo complessivo per la retribuzione di posizione e di risultato di tutti i responsabili di elevata qualificazione di questo ente.
4. L'indennità di risultato attesa (massimo teoricamente erogabile) è definita all'inizio dell'anno, sulla base della pesatura degli obiettivi costituenti il Piano delle Performance formalizzata dal Nucleo di valutazione, sentito il Sindaco, in termini di proporzionalità rispetto al budget complessivamente disponibile;
5. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Elevata qualificazione, sono valutati annualmente dal nucleo di valutazione sulla base del regolamento della misurazione delle performance approvato con atto di Consiglio Comunale n. del aggiornato con atto di Giunta Comunale n. 106 del 18.12.2018 e s.m.i.
6. Nel caso le risorse assegnate siano insufficienti alla remunerazione di tutte le retribuzioni di risultato, determinate in base ai criteri indicati nel regolamento per la misurazione delle performance si procederà ad un riproporzionamento (es: risorse assegnate 80 necessità di risorse per finanziare tutti i risultati 120, le retribuzioni determinate secondo la metodologia indicata nel regolamento per la misurazione delle performance dovranno essere ridotte al 66,67% vale a dire la stessa percentuale di 80 su 120).

ART. 10 DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CC.CC.NN.LL. e CC.CC.DD.II. che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, di cui questo regolamento costituisce parte integrante.

Allegato 1)

QUANTIFICAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PER GLI INCARICHI DI CUI ALL'ART. 16 DEL CCNL DEL 16.11.2021.

A) COMPLESSITÀ DEL PROCESSO DECISIONALE DERIVANTE DAL PESO DEGLI INTERESSI PUBBLICI E PRIVATI COINVOLTI NEL PROCESSO DECISIONALE

Questo parametro attiene alla maggiore o minore difficoltà di gestione di un'area derivante dalla forte 'perturbazione ambientale' dovuta a norme, procedure e tecnologia in costante mutamento in considerazione del peso degli interessi pubblici e privati coinvolti nei procedimenti affidati

Elevato	punti 20
Rilevante	punti 15
Medio	punti 10
Basso	punti 5

B) RESPONSABILITÀ GIURIDICO AMMINISTRATIVA

Il parametro prende in esame il livello di esposizione al rischio di errori che possono creare responsabilità amministrative, contabili o penali

Elevato	punti 20
Rilevante	punti 15
Medio	punti 10
Basso	punti 5

C) GRADO DI INTERFACCIA CON L'AMBIENTE ESTERNO E COMPLESSITA' RELAZIONALE

Questo parametro considera la particolare difficoltà di chi gestisce direttamente i rapporti con il cittadino, con gli operatori economici o altri organi istituzionali esterni

Elevato	punti 10
Medio	punti 6
Basso	punti 2

D) RISORSE FINANZIARIE GESTITE

Il parametro misura l'entità delle risorse gestite derivanti dall'ultimo bilancio consuntivo approvato (totale accertato entrata, totale impegnato uscita);

ENTRATA	Fino a € 500.000	Punti 5
	Oltre € 500.000,01	Punti 10

SPESA	Fino a € 500.000	Punti 5
	Oltre € 500.000,01	Punti 10

E) SUPERVISIONE DIPENDENTI (massimo 10 punti)

Il parametro valuta il numero di **unità** di dipendenti assegnati al settore
(indipendentemente se part-time o se tempo pieno)

Punti 0.1 per ogni dipendente - operatore ;

Punti 0.5 per ogni dipendente - operatore esperto;

Punti 1 per ogni dipendente - istruttore;

Punti 2 per ogni dipendente - funzionario.

F) RILEVANZA STRATEGICA DELLA POSIZIONE

Il parametro prende in considerazione l'importanza che il raggiungimento degli obiettivi del settore riveste per l'attuazione del programma del Sindaco in termini di prestigio, visibilità e consenso sociale

Elevato punti 20

Rilevante punti 15

Medio punti 10

Basso punti 5