



COMUN DA FODOM
COMUNE DI LIVINALLONGO DEL COL DI LANA
32020 Provincia de Belum - Provincia di Belluno

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA
DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)
DEL PERSONALE DEL COMUNE DI LIVINALLONGO DEL COL
DI LANA

Approvato con D.G.C. n. 100 del 06.09.2023

INDICE

- Art. 1 Oggetto
- Art. 2 Incarichi di Elevata Qualificazione
- Art. 3 Sistema di pesatura
- Art. 4 Modalità di conferimento
- Art. 5 Contenuti dell'incarico
- Art. 6 Durata
- Art. 7 Modalità di revoca
- Art. 8 Requisiti soggettivi minimi
- Art. 9 Requisiti generali per la valutazione delle competenze richieste
- Art. 10 Obiettivi e metodo della graduazione
- Art. 11 *Dimensioni di complessità*
- Art. 12 I fattori
- Art. 13 Pesatura
- Art. 14 Valore economico della retribuzione di posizione
- Art. 15 Retribuzione di risultato
- Art. 16 Norme transitorie e finali

Art. 1 Oggetto

Il presente regolamento definisce la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione, (di seguito anche EQ), ai sensi degli articoli 16 e ss. del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, la graduazione delle relative funzioni, le modalità di conferimento e revoca degli incarichi, la valutazione della *performance* dei titolari.

Art. 2 Incarichi di Elevata Qualificazione

L'Ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti 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 posizione ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Tali posizioni possono essere assegnate, esclusivamente a dipendenti classificati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno e inquadrato nella medesima area, previa determinazione di criteri generali da parte del Comune, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

Nel Comune di Livinallongo di Col di Lana, essendo privo di personale con qualifica *dirigenziale*, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'Ente sono titolari delle EQ.

Nel caso in cui non siano in servizio dipendenti inquadrati nell'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 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 inquadrato nell'Area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Il Comune può avvalersi di questa facoltà 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 inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Art. 3 Sistema di pesatura

Ogni posizione relativa ad un incarico di Elevata Qualificazione viene pesata ai fini della retribuzione di posizione come previsto dal CCNL; il valore di tale peso è definito nella scheda descrittiva della posizione stessa, allegata al provvedimento di incarico e determinato attraverso il modello di graduazione, di cui alle schede allegate parte integrante del presente atto, riferite rispettivamente agli incarichi di EQ di Unità Operativa Complessa e di Alta Professionalità e, per ciascuna di tali tipologie, agli incarichi di EQ conferiti a personale classificato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata professionalità e al personale classificato nell'Area degli Istruttori (all. 1, 2, 3, 4), articolato secondo parametri di complessità, rilevanza delle relazioni e livello di responsabilità, specificamente descritti agli artt. 10 e ss. del presente Regolamento.

Art. 4 Modalità di conferimento

Gli incarichi di EQ sono conferiti come segue:

- La Giunta comunale, su proposta del Sindaco, ovvero dell'Assessore al personale se nominato, definisce il numero di posizioni di EQ, la rispettiva pesatura e il relativo "budget" relativo alla retribuzione di posizione;
- il Sindaco, all'esito della selezione, i cui criteri e contenuti devono essere preliminarmente resi noti ai dipendenti, incarica i relativi titolari adottando il provvedimento d'incarico per ciascun incaricato.

E' possibile l'attribuzione dell'incarico di elevata qualificazione in via diretta, senza la pubblicazione di un previo avviso, in via straordinaria ed in presenza di circostanze del tutto particolari, quali – a titolo esemplificativo - la presenza di un numero limitato di dipendenti in possesso di idonea qualificazione professionale, il fatto che il conferimento debba avvenire per un periodo limitato di tempo o per fronteggiare situazioni transitorie ed atipiche, tali per cui l'esperimento della procedura ordinaria costituirebbe un aggravio del procedimento. Di tali circostanze deve essere data specifica indicazione nel decreto di incarico.

Art. 5 Contenuti dell'incarico

Il provvedimento d'incarico specifica:

- le funzioni e gli obiettivi generali affidati all'incaricato;
- le attribuzioni comportanti espressione di volontà con effetti esterni eventualmente delegate ovvero attribuite alla posizione stessa; tale attribuzione può venire integrata e modificata anche con atti successivi;
- il valore della retribuzione di posizione;
- le modalità per l'attribuzione della retribuzione di risultato;
- la decorrenza e la durata dell'incarico, nonché le modalità di revoca dello stesso.

Gli obiettivi di periodo relativi all'incarico sono aggiornati annualmente sulla base del Piano delle *performance*.

Nel provvedimento di incarico vengono altresì inserite specifiche indicazioni per la sostituzione del titolare dell'incarico, ove assente o impossibilitato a svolgere le sue funzioni.

Art. 6 Durata

L'incarico di Elevata Qualificazione può essere conferito per un periodo massimo di tre anni, revocabile prima della scadenza, a fronte di intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di esito negativo della valutazione, nel rispetto della disciplina contrattuale applicabile.

Art. 7 Modalità di revoca

Gli incarichi possono essere revocati, con provvedimento scritto e motivato, prima della scadenza, dal soggetto che ha provveduto al loro conferimento, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale; in quest'ultimo caso, prima di procedere alla revoca, si devono acquisire in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia. Per la qualificazione della valutazione della performance come negativa si fa riferimento alla DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE E INTEGRITÀ E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE E DEL SISTEMA PREMIALE vigente nel tempo.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e risultato, il dipendente resta comunque inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 8 Requisiti soggettivi minimi

Gli incarichi di responsabile di elevata qualificazione sono attribuiti in base alle disposizioni di cui agli artt. 16 e ss. del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022.

Art. 9 Requisiti generali per la valutazione delle competenze richieste

Le competenze richieste al personale saranno valutate in relazione a quelle definite nella scheda di ciascuna posizione di Elevata Qualificazione.

Ai fini del conferimento dell'incarico, il Sindaco provvede, sulla base della pesatura di ciascuna posizione, ad avviare la procedura di selezione, tenuto conto dei seguenti elementi, in quanto desumibili dal fascicolo personale dei dipendenti aventi i requisiti per l'incarico:

- a. possesso di titoli di studio, altre esperienze formative attinenti alle funzioni e attività proprie della elevata qualificazione;
- b. esperienza professionale acquisita attraverso lo svolgimento di funzioni e attività in materie sostanzialmente corrispondenti ovvero assimilabili a quelle afferenti la elevata qualificazione;
- c. possesso dei seguenti fattori attitudinali, da valutarsi in correlazione al grado di rilevanza attribuito ai medesimi, in sede di graduazione della elevata qualificazione:
 - capacità di gestire situazioni e procedure complesse, in rapporto alla complessità gestionale e funzionale, organizzativa, di procedimento o progetto, delle conoscenze;
 - capacità relazionali, in rapporto a relazioni interne ed esterne, autonomia strategica, evoluzione del quadro di riferimento;
 - responsabilità, in rapporto all'autonomia decisionale, all'esposizione al giudizio dell'ambiente esterno, alle responsabilità formali, alle risorse finanziarie gestite.

□

Art. 10 Obiettivi e metodo della graduazione

Il modello di graduazione degli incarichi di EQ ha lo scopo di definire il peso, ossia il valore in base al quale viene definito l'importo della retribuzione di ciascuna posizione.

Ogni incarico di Elevata Qualificazione è direttamente collegato con un importo compreso tra il valore minimo e il valore massimo definito dalla contrattazione nazionale.

Il modello di graduazione si struttura nei termini seguenti:

- si individuano, anche in relazione alle previsioni del CCNL, dieci dimensioni rispetto alle quali definire la pesatura;
- per ogni dimensione si precisano i fattori di pesatura che consentono, in maniera omogenea, di darne una chiara e univoca definizione;
- ciascun fattore viene valutato in base ad una scala a tre livelli (di tipo alto, medio, basso ovvero assente, presente, rilevante) attraverso descrizioni esemplificative cui è associato un valore di 10, 20, 30;
- il sistema retributivo correlato alla pesatura non prevede classi retributive ma un coefficiente continuo dato dagli algoritmi sopra descritti che definisce, nell'intervallo contrattualmente previsto, la retribuzione di posizione.
- In caso di vincoli di spesa, il valore complessivo di ciascuna posizione viene determinato in relazione al budget reso disponibile dall'amministrazione.

Art. 11 Dimensioni di complessità

Le dimensioni della complessità dell'Elevata Qualificazione sono definite in tre aree che raggruppano dieci criteri:

A. COMPLESSITÀ

- a.1 gestionale e funzionale
- a.2 organizzativa
- a.3 di procedimento o progetto
- a.4 delle conoscenze

B. RELAZIONI

- b.1 di sistema
- b.2 di autonomia strategica
- b.3 evoluzione del quadro di riferimento

C. RESPONSABILITÀ

- c.1 autonomia decisionale
- c.2 esposizione al giudizio dell'ambiente esterno e responsabilità formali
- c.3 budget gestito

Art. 12 I fattori

Per ogni criterio individuato sono definiti i fattori che lo caratterizzano e che consentono una interpretazione, e quindi una valutazione, omogenea per ciascuno di essi:

A.1 gestionale e funzionale

- a.1.1 grado di omogeneità-diversificazione delle attività
- a.1.2 grado di complessità dei processi operativi

A.2 organizzativa

- a.2.1 numero dei collaboratori interni/esterni
- a.2.2 presidi sul territorio e assetti organizzativi

A.3 di procedimento o progetto

- a.3.1 grado di innovazione dei processi organizzativi
- a.3.2 grado di stabilità del quadro normativo di riferimento

A.4 conoscenze

- a.4.1 grado di inter/multidisciplinarietà richiesto

B.1 di sistema

- b.1.2 rilevanza dei portatori d'interesse

B.2 rilevanza strategica

- b.2.1 rilevanza dell'impatto sui risultati e/o politiche del servizio
- b.2.2 rilevanza dell'elaborazione strategica richiesta (grado di partecipazione alla definizione di scenari)

B.3 evoluzione del quadro di riferimento

- b.3.1 velocità di evoluzione del contesto ambientale (tempi di decisione richiesti)
- b.3.2 caratteristiche e articolazione del contesto ambientale

C.1 autonomia decisionale

- c.1.1 grado di ampiezza delle funzioni dirigenziali delegate/attribuite
- c.1.2 garanzie professionali disponibili e coordinate

C.2 esposizione al giudizio dell'ambiente esterno

- c.2.1 grado di esposizione al giudizio pubblico
- c.2.2 grado e responsabilità formali

C.3 budget gestito

c.3.1 partecipazione alla definizione del budget

c.3.2 responsabilità gestionale del budget

Art. 13 Pesatura

Una volta individuata la tipologia di incarico di EQ si procederà a valutare, per ogni fattore la sua intensità specifica secondo un criterio basso-medio-alto, ovvero assente-presente-rilevante.

A questo fine e per facilitare una valutazione omogenea non si adotta una scala numerica continua preferendo un criterio di tipo esemplificativo. Ai tre gradi di intensità/qualificazione è collegato un punteggio rispettivamente pari a 10, 20 e 30.

Le definizioni delle graduazioni dei fattori sono quelle individuate nelle schede allegate parte integrante del presente, atto riferite rispettivamente agli incarichi di EQ di Unità Operativa Complessa e di Alta Professionalità e, per ciascuna di tali tipologie, agli incarichi di EQ conferiti a personale classificato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata professionalità e al personale classificato nell'Area degli Istruttori (all 1, 2, 3, 4)

Il peso complessivo dell'elevata qualificazione viene quindi determinato dalla somma di ogni grado prescelto (10, 20 o 30).

Art. 14 Valore economico della retribuzione di posizione

Il valore economico attribuito alla singola elevata qualificazione è definito dall'applicazione della seguente formula:

$$V_{\min} + [(V_{\max} - V_{\min}) * ((P_{\text{ott}} - P_{\min}) / (P_{\max} - P_{\min}))]$$

dove

V_{\min} = valore economico minimo

V_{\max} = valore economico massimo

P_{ott} = punteggio ottenuto

P_{\min} = punteggio minimo ottenibile

P_{\max} = punteggio massimo ottenibile

La relativa retribuzione di posizione viene riproporzionata in base al budget annuale a disposizione, definito in sede di bilancio preventivo, nonché al tetto massimo stabilito dalle disposizioni di legge.

Art. 15 Retribuzione di risultato

Alla retribuzione di risultato deve essere assegnata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente destinate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ previsti nell'Ente.

La quota di retribuzione di risultato individuale viene definita in concomitanza con l'approvazione del PEG/Piano della Performance o altro analogo strumento di programmazione, in relazione agli obiettivi assegnati a ogni singolo titolare di elevata qualificazione.

La stessa viene erogata, all'esito del processo di valutazione, svolto secondo i criteri e le modalità previsti nella DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE E INTEGRITÀ E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE E DEL SISTEMA PREMIALE vigente nel tempo.

Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altra 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 del conferimento ad interim. Nella definizione delle citati percentuali, il Comune di Livinallongo del Col di Lana tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

L'importo attribuito in base ai criteri di cui al precedente comma è rapportato al periodo di durata dell'incarico dell'anno di riferimento.

Nelle ipotesi di conferimento di incarico di EQ, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di Comuni, secondo la disciplina prevista dagli articoli 22 e 23 del CCNL del 16.11.2022, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

-l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;

-l'ente, l'unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempoparziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della EQ attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;

-al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea corrispondono con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo massimo non superiore al 30% della stessa.

16. Norme transitorie e finali

Il presente regolamento abroga ogni altra precedente disposizione in contrasto con esso e verrà, ove necessario, adeguato ad eventuali nuove disposizioni che dovessero intervenire in materia.

In sede di prima applicazione del presente Regolamento è possibile, con provvedimento della Giunta Comunale, confermare il numero e gli incarichi di posizione organizzativa in essere in base al previgente CCNL del 21.5.2018, riconducendoli ad incarichi di EQ, senza che sia necessaria una nuova selezione, nel caso in cui sia accertato il possesso in capo agli incaricati dei requisiti di cui ai precedenti artt. 8 e 9. Resta ferma la necessità di procedere alla formalizzazione di un nuovo provvedimento di attribuzione dell'incarico ed alla nuova pesatura delle posizioni.

Il presente regolamento entra in vigore al momento della data di eseguibilità della deliberazione che lo approva.