



REGOLAMENTO SULLA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 21.01.2025

SOMMARIO:

Art. 1 – Oggetto e finalità

Art. 2 – Requisiti per il conferimento dell’incarico di elevata qualificazione

Art. 3 – Modalità di conferimento dell’incarico di elevata qualificazione

Art. 4 – Durata dell’incarico

Art. 5 – Revoca dell’incarico

Art. 6 – Trattamento economico

Art. 7 – Retribuzione di posizione

Art. 8 – Criteri di pesatura e graduazione degli incarichi di elevata qualificazione

Art. 9 – Valutazione e retribuzione di risultato

Art. 10 – Incarichi ad interim

Art. 11 – Utilizzo di personale tra più enti

Art. 12 – Entrata in vigore e rinvio

Allegato 1 – Modello di scheda tecnica di pesatura delle Elevate Qualificazioni

Allegato 2 – Scheda di valutazione

Art. 1

OGGETTO E FINALITA'

Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incarichi sulle posizioni di elevata qualificazione, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

Per "Elevata Qualificazione" si intende un incarico che comporti, con assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:

- a) responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti c 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.

La Giunta individua il numero delle posizioni istituite presso ciascuna Area nell'ambito degli atti di macro-organizzazione dell'Ente.

Art. 2

REQUISITI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

L'incarico di EQ deve essere conferito, di norma, a dipendenti classificati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ai sensi del vigente sistema di classificazione del personale di cui al CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

Nel caso in cui, tuttavia, non siano in servizio dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, oppure nei casi in cui, pur essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico *ad interim* di elevata qualificazione per la carenza delle competenze professionali richieste per la specifica posizione da ricoprire, 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. Tale facoltà è ammessa 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 dell'area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Nel caso in cui non vi siano all'interno dell'ente dipendenti idonei a cui attribuire l'incarico di EQ, la responsabilità di una o più aree può essere attribuita al Segretario comunale ai sensi dell'art. 97 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Fermi gli ulteriori requisiti eventualmente disposti dalla disciplina comunque applicabile, l'incarico può essere conferito al personale in possesso dei seguenti requisiti:

- a) insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione" per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;

- b) non aver subito sanzioni disciplinari
- c) insussistenza di casi di inconfiribilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.;
- d) esperienza lavorativa almeno triennale maturata nell'Ente, oppure presso altri enti pubblici e/o aziende private, nella gestione di funzioni e di attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire e/o in posizioni di lavoro con un significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa.
- e) aver ottenuto, negli ultimi tre anni, valutazioni delle prestazioni pari o superiore al "80% sul totale della valutazione massima conseguibile" determinata in base dell'attuale sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali;

Art. 3

MODALITA' DI CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

La titolarità dell'incarico di EQ viene attribuita con formale decreto del Sindaco.

Nel caso in cui in un'Area siano presenti più dipendenti a ricoprire la posizione, è necessario attenersi a criteri che tengano conto - rispetto alle funzioni e attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dell'esperienza acquisita nel settore oggetto dell'incarico, delle attitudini e delle capacità professionali acquisite, dei titoli di studio pertinenti all'oggetto dell'incarico e delle valutazioni ottenute dai dipendenti selezionabili.

Art. 4

DURATA DELL'INCARICO

L'incarico non può avere durata inferiore a 1 anno e non può eccedere la durata massima di 3 anni, in ottemperanza a quanto stabilito dai CCNL vigenti. L'incarico è rinnovabile con le medesime formalità di cui all'articolo precedente. Alla scadenza dell'incarico, il mancato rinnovo non necessita di motivazione.

A garanzia della continuità operativa dell'azione amministrativa, le nomine continuano ad esplicare i loro effetti anche dopo la loro scadenza fino all'adozione di un nuovo provvedimento di nomina e per un periodo massimo di 30 giorni. Solo nel caso di consultazioni amministrative, per garantire il regolare svolgimento dell'azione amministrativa dell'Ente gli incarichi si intendono automaticamente prorogati per un periodo massimo di 45 giorni.

Art. 5

REVOCA DELL'INCARICO

L'incarico è revocabile, prima della scadenza, con atto motivato del Sindaco e previa assicurazione del principio del contraddittorio:

- a. per intervenuti mutamenti organizzativi;
- b. in conseguenza di specifico accertamento di gravi inadempienze, che compromettono il raggiungimento di obiettivi strategici e/o il regolare funzionamento dei servizi;
- c. in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. Per valutazione negativa ai fini della revoca si intende il conseguimento di un punteggio inferiore al 50% del punteggio massimo previsto.

L'atto di revoca comporta:

- a. la cessazione immediata dell'incarico di EQ, con contestuale riassegnazione delle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
- b. la perdita immediata, *ex nunc*, della retribuzione di posizione e di risultato;
- c. la non attribuzione dell'indennità di risultato nel caso in cui la revoca sia avvenuta per le motivazioni di cui alle lettere b) e c) del comma precedente.

Art. 6

TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico correlato al conferimento dell'incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione sotto forma di indennità annuale erogata in ragione mensile fissa e continuativa e dalla retribuzione di risultato erogata sulla base dei risultati raggiunti e verificati attraverso la valutazione della performance.

Il trattamento suddetto assorbe tutte le competenze accessorie, compreso il compenso per lavoro straordinario, a eccezione di quanto diversamente stabilito da norme di legge o del CCNL, cui dinamicamente si rinvia.

Art. 7

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Il Comune riconosce a ciascuna incaricato di EQ un valore retributivo, così come previsto dal CCNL vigente, in relazione al grado di complessità delle funzioni connesse ad una specifica posizione di lavoro, assicurando, in ogni caso, l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL.

La valutazione della posizione deve essere effettuata su parametri di carattere oggettivo, legati, cioè, a criteri valutativi slegati dalla soggettività del dipendente incaricato di assolvere alle funzioni ad essa connesse.

Il valore delle posizioni viene ridefinito complessivamente 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.

Art. 8

CRITERI DI PESATURA E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

La pesatura dei singoli incarichi di EQ ed il correlato importo della retribuzione, vengono individuati sulla base della valutazione di criteri e sub-criteri oggettivi, riassunti nella scheda di cui all'allegato 1 e di seguito descritti:

- a. Collocazione nella struttura e dinamiche relazionali (max 70 punti);
- b. Complessità organizzativa (max 65 punti);
- c. Complessità gestionale (max 45 punti).

Il giudizio sui singoli criteri viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio.

L'attribuzione del punteggio di pesatura delle singole posizioni, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, è di competenza del Nucleo di Valutazione. La graduazione viene effettuata di regola annualmente prendendo a riferimento la copertura dell'incarico a tempo pieno, per complessive nr. 36 ore/settimanali. In caso di titolari di incarico di EQ a tempo parziale, l'importo della retribuzione di posizione deve essere proporzionato alle ore settimanali effettivamente svolte.

L'importo dell'indennità di posizione è commisurato al punteggio raggiunto. Un punto equivale a € 100,00.

Eventuali importi che residuano dalla ripartizione del budget disponibile possono incrementare la quota della retribuzione di risultato.

Resta ferma la possibilità di riproporzionare le indennità di posizione rispetto a quanto previsto per effetto della pesatura in caso di indisponibilità di risorse finanziarie e/o per assicurare il rispetto disposizioni in materia di vincoli di spesa (art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017).

Art. 9

VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di EQ sono valutati dal Nucleo di Valutazione sentito il Segretario Comunale.

Al termine di ogni anno, ciascun Responsabile titolare di incarico di EQ presenta al Nucleo di Valutazione un report sull'attività svolta, rispetto al conseguimento degli obiettivi assegnati.

Il Nucleo di Valutazione, acquisito il report, formula la proposta di valutazione dei titolari di incarico di EQ, riguardo al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati. Per la parte riguardante i comportamenti organizzativi/capacità di direzione, la valutazione è predisposta direttamente dal Nucleo di Valutazione coadiuvato dal Segretario Comunale.

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del C.C.N.L. 16.11.2022 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di EQ:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni di EQ, l'ente destina una quota di almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime posizioni organizzative, tale percentuale potrà anche essere maggiore in funzione della differenza tra fondo complessivo per le EQ e somma della retribuzione di posizione di tutte le EQ.
- b) il fondo come determinato alla lettera a) viene suddiviso tra le EQ sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le EQ mantenendo la proporzione con la retribuzione di posizione applicando la seguente formula:

$R = (vp.o./p) \times F$

Dove:

R= Retribuzione di risultato della EQ n

F = quota del Fondo complessivo destinata alla retribuzione di risultato

p = sommatoria del valore della retribuzione di Posizione di ciascuna EQ

vp.o. = valore di retribuzione posizione della singola EQ n

Successivamente, per ciascuna EQ, si moltiplicherà il valore R per il punteggio individuale in percentuale, compreso tra 1 e 100, derivante dalla valutazione secondo la seguente proporzionalità applicando la scheda di cui all'allegato 2:

Punteggio ottenuto	Fino a 40	41 - 60	61 - 80	81 -89	90-95	96 -100
Percentuale attribuzione indennità risultato	0,00	50%	75%	85%	95%	100%

10. INCARICHI AD INTERIM

Nell'ipotesi di conferimento a un titolare di incarico di EQ di un incarico *ad interim* relativo ad altro incaricato 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 la posizione organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito.

L'ulteriore importo di cui al comma precedente è definito, in termini percentuali, dal soggetto competente a conferire l'incarico *ad interim*.

Nel caso di conferimento di un incarico *ad interim*, il residuo importo afferente alla posizione vacante incrementa la quota della retribuzione di risultato.

11. UTILIZZO DI PERSONALE TRA PIU' ENTI

Nell'ipotesi di conferimento di incarico di elevata qualificazione a personale che svolge servizio in diverse sedi di lavoro, allo stesso può essere attribuita una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita non superiore al 30% della stessa, secondo quanto previsto all'art. 23, comma 5, del CCNL Funzioni Locali 2019/2021.

12. ENTRATA IN VIGORE E RINVIO

Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione di approvazione e abroga ogni precedente disposizione regolamentare e/o organizzativa con esso incompatibile. Esso trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

Per quanto non previsto dal presente Regolamento si rinvia alla disciplina, normativa e/o contrattuale, applicabile.

ALLEGATO 1- MODELLO DI SCHEDA TECNICA DI PESATURA DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

Un punto equivale a 100,00 Euro, sicché al valore ottenuto si può collegare direttamente un importo corrispondente all'indennità; l'indennità massima erogabile è quella di cui all'art. 17, c. 2, del CCNL Funzioni Locali per il triennio 2019/2021 (minimo 5.000 euro / massimo 18.000 euro). **La medesima scheda è applicata anche ai funzionari ISTRUTTORI**, cui eventualmente è attribuita l'incarico di elevata qualificazione ex art.16, c. 4, CCNL 2019/2021; l'indennità di posizione, in tal caso, è riproporzionata in coerenza con gli importi di cui all'art. 17, c. 3, del richiamato CCNL 2019/2021.

AREA _____					
CRITERIO A - COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA		CRITERIO B - COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA		CRITERIO C - COMPLESSITÀ GESTIONALI	
Sub criterio	Descrizione	Sub criterio	Descrizione	Sub criterio	Descrizione
1- Strategicità della posizione Max punti attribuibili: 25	<i>E' considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato</i>	1- Complessità operativa Max punti attribuibili: 15	<i>E' considerata la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali di competenza</i>	1- Delega di funzioni Max punti attribuibili: 15	<i>E' considerata la significatività quantitativa e qualitativa (ampiezza e contenuto) delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti a rilevanza esterna</i>
4- Poliedricità della funzione Max punti attribuibili: 15	<i>E' considerata la poliedricità delle attività assegnate</i>	2- Specificità delle cognizioni Max punti attribuibili: 15	<i>E' valutata la significatività quantitativa e qualitativa delle competenze necessarie all'espletamento delle funzioni assegnate</i>	2- Attività soggette a rischio Max punti attribuibili: 15	<i>E' considerata, in coerenza con il PTPCT, la significatività del profilo di rischio associato alle attività assegnate</i>
4- Risorse finanziarie gestite Max punti attribuibili: 10	<i>E' considerata l'entità del budget assegnato</i>	3- Attività di studio e ricerca Max punti attribuibili: 10	<i>E' valutata la significatività quantitativa e qualitativa delle attività di aggiornamento professionale, ricerca, approfondimento e formazione necessarie all'efficace espletamento delle funzioni assegnate</i>	3- Attività soggette a rischio contenzioso Max punti attribuibili: 15	<i>E' considerata l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile, amministrativa, erariale)</i>
5- Qualità delle Risorse finanziarie gestite Max punti attribuibili: 20	<i>E' considerata la rilevanza qualitativa, rispetto al programma di mandato, delle risorse assegnate</i>	2- Qualificazione del personale assegnato Max punti attribuibili: 10	<i>E' considerata la composizione della struttura operativa in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate</i>		
		3- Relazioni interne ed esterne Max punti attribuibili: 15	<i>Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni interne ed esterne afferenti ai procedimenti attinenti alle funzioni svolte</i>		
TOTALE A=		TOTALE B=		TOTALE C=	
TOTALE COMPLESSIVO (A+B+C) =					

Allegato 2: scheda di valutazione

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA			
UFFICIO			
DIPENDENTE			
CATEGORIA			
PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'UFFICIO			
%	punti		
< 60%	0		
61 -79	15		
80 -94	30		
95 - 100	40		
CAPACITA' DI PREDISPOSIZIONE DOCUMENTI			
%	punti		
< 80%	6		
80-94	8		
95-100	10		
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI			
Capacità di esercitare l'autonomia dimostrando orientamento al risultato e responsabilità nella scelta ed impiego delle risorse	1-2-3-4-5		
Capacità di motivare e valorizzare i propri collaboratori anche attraverso oculata delega delle funzioni	1-2-3-4-5		
Capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi ed imprevisti e capacità di anticipare situazioni critiche	1-2-3-4-5		
Capacità di comunicazione e coinvolgimento riguardo gli obiettivi da raggiungere	1-2-3-4-5		
Capacità di collaborare con altri settori, anticipando e gestendo eventuali conflitti	1-2-3-4-5		
Capacità di rappresentare istituzionalmente l'ente nei rapporti con l'esterno, gestendo i rapporti con interlocutori esterni	1-2-3-4-5		
Capacità di adattamento al contesto operativo, ai mutamenti organizzativi, alla scarsità di risorse esercitando il coordinamento ed il controllo delle attività	1-2-3-4-5		
Capacità di valutazione degli aspetti finanziari ed economici connessi all'attività di competenza	1-2-3-4-5		
Attitudine ed impegno allo sviluppo delle proprie competenze tecnico-professionali e contemporaneamente capacità di attivare idonee professionalità esterne	1-2-3-4-5		
Presidio delle procedure e dei processi interni all'Ente anche con riferimento a rispetto dei tempi e delle scadenze	1-2-3-4-5		
Eventuale decurtazione per inosservanza trasparenza, anticorruzione, controlli interni, sanzioni disciplinari	Da 1 a 10 punti		
TOTALE			
il/i Valutatore/i	il Valutato		
OSSERVAZIONI:			