



# *Città di Trani*

*Medaglia d'Argento al Merito Civile*

## **CRITERI PER IL CONFERIMENTO E LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.99 del 06 ottobre2023

## **1. Oggetto**

Il presente regolamento disciplina i criteri per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di ELEVATA QUALIFICAZIONE, secondo la disciplina prevista dall'art. 16 e seguenti del C.C.N.L. del 16.11.2022.

Per "incarichi di elevata qualificazione" si intendono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate nella macrostruttura dell'ente, che prevedono 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 detta E.Q. di Struttura;
- b. Responsabilità per 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 detta E.Q. di Alta Professionalità.

A dette posizioni, caratterizzate da assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, secondo le declaratorie delle lettere a) e b) del predetto articolo 13, accedono, mediante incarichi a termine revocabili, i dipendenti inquadrati nell'area professionale dei "funzionari ed dell'elevata qualificazione", ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.

L'Ente determina, nel rispetto delle disposizioni seguenti, il numero delle posizioni organizzative, nonché il valore da attribuire alle singole posizioni e la durata degli incarichi ai titolari.

## **2. Incarichi di elevata qualificazione**

La Giunta Comunale, sulla scorta di proposta articolata dalla Conferenza dei Dirigenti, nel rispetto delle esigenze gestionali dell'Ente, in linea con l'articolazione interna, in coerenza con gli strumenti di programmazione gestionale annuale, definisce l'articolazione degli incarichi di elevata qualificazione. Per ogni incarico sono individuate le motivazioni, le finalità e le articolazioni organizzative di riferimento.

L'ammontare delle risorse destinate al finanziamento del trattamento accessorio degli incarichi di elevata qualificazione è determinato in sede di bilancio, secondo canoni di sostenibilità economica e nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica in tema di spese di personale e di trattamenti accessori. Dette risorse sono destinate all'erogazione della "retribuzione di posizione" e, per un valore non inferiore al 15% del totale, alla retribuzione di risultato. Annualmente, dopo l'approvazione del P.E.G. ed in ragione degli stanziamenti ivi assegnati, il dirigente del servizio personale assume provvedimento di costituzione del fondo per il trattamento accessorio per gli incaricati di elevata Qualificazione, dividendolo tra le due destinazioni anzidette nel rispetto della percentuale minima del 15% per il trattamento di risultato, ovvero della maggiore percentuale fissata dalla giunta comunale in sede di PEG

Ai fini della quantificazione del trattamento di posizione per ciascun incarico di elevata qualificazione, troveranno applicazione i criteri di graduazione allegati al presente regolamento; la proposta di graduazione predisposta dal dirigente di riferimento è sottoposta a validazione dell'OIV o Organismo equivalente

Ai fini della quantificazione del trattamento di risultato troveranno applicazione le disposizioni del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, di cui alla dgc 96/2020, aggiornata con dgc 156/2021.

### **3. Requisiti per l'attribuzione degli incarichi di elevata qualificazione**

I titolari di incarichi di Elevata Qualificazione sono individuati, con provvedimento motivato del dirigente dell'area di riferimento:

➤ tenendo conto delle:

- funzioni ed attività da svolgere;
- natura, caratteristiche dei programmi da realizzare e propensione al lavoro per obiettivi;

➤ nel rispetto dei seguenti criteri:

- requisiti culturali posseduti;
- attitudini, capacità professionale ed esperienza acquisita.

Il Dirigente, in base ai criteri di cui al precedente capoverso, a seguito di avviso, individua motivatamente mediante proprio atto, i dipendenti inquadrati nell'area professionale dei funzionari e dell'elevata qualificazione, cui conferisce l'incarico di titolare di posizione organizzativa eventualmente individuata nell'Area di competenza.

### **4. Funzioni e competenza degli incaricati di elevata qualificazione**

L'incarico comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate dal Dirigente, che resta comunque responsabile delle attività e dei risultati conseguiti, le seguenti funzioni e competenze:

- a) la gestione delle risorse umane assegnate dal dirigente;
- b) la gestione delle risorse strumentali assegnate dal dirigente;
- c) il conseguimento degli obiettivi assegnati all'incaricato di E.Q.;
- d) la responsabilità dei procedimenti amministrativi attribuiti e di competenza delle articolazioni organizzative riferite all'incarico di E.Q.
- e) l'adozione dei provvedimenti, con connessa responsabilità, espressamente delegati dal dirigente in conformità alle disposizioni normative vigenti in materia, nonché delle previsioni del regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi.

### **5. Conferimento, durata, rinnovo, revoca degli incarichi di elevata qualificazione**

I dirigenti conferiscono con proprio atto determinativo gli incarichi di elevata qualificazione

L'incarico è attribuito per un periodo massimo non superiore a 3 anni ed è rinnovabile. Il personale inquadrato nell'area professionale dei funzionari e dell'elevata qualificazione, a seguito di avviso, pubblicato per non meno di 7 giorni lavorativi, o su richiesta del dirigente nel caso vi sia un'unica unità in possesso dei requisiti richiesti, presenta la propria candidatura a ricoprire l'incarico di E.Q. attraverso la consegna del proprio curriculum formativo professionale di cui il dirigente stesso tiene conto per il conferimento dell'incarico.

Il dirigente valuta le candidature pervenute, con facoltà di condurre colloquio per una più proficua comparazione dei profili dei candidati. La procedura, essendo di tipo meramente comparativo, non prevede l'attribuzione di punteggi, né la formulazione di graduatoria, ma si esaurisce con la scelta motivata da parte del dirigente.

Gli incarichi di elevata qualificazione possono essere revocati dal dirigente con atto motivato, per le seguenti cause:

1. intervenuti mutamenti organizzativi;
2. risultati negativi oggetto di specifico accertamento.
3. valutazione non positiva

L'atto di revoca comporta:

1. la cessazione immediata dell'incarico con contestuale riassegnazione alle funzioni del profilo di appartenenza;
2. la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
3. la non attribuzione della indennità di risultato.

Prima dell'adozione dell'atto di revoca, il dirigente deve darne comunicazione all'interessato e questi ha facoltà di essere sentito assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di fiducia.

## **6. Sostituzione del titolare di E.Q..**

In caso di assenza ovvero di impedimento fino a 30 giorni di calendario del titolare di P.O., la competenza della gestione della specifica struttura viene avocata dal dirigente della direzione organizzativa cui la posizione è assegnata.

Nei casi in cui si preveda un'assenza continuativa del titolare, di durata superiore ai 30 giorni ad esclusione del periodo di ferie e dell'astensione obbligatoria per maternità, il titolare della E.Q.. può essere sostituito con atto del dirigente del Settore.

Nell'ipotesi di cui al comma 2 per il periodo di sostituzione, al titolare assente viene sospeso il pagamento della retribuzione di posizione, ad eccezione dei casi di assenza per ferie o astensione obbligatoria per maternità. L' importo di tale compenso viene corrisposto nella medesima misura al sostituto ove non già titolare di incarico di E.Q.

Nell'ipotesi di conferimento della sostituzione, ad interim, in favore di lavoratore già titolare di incarico di EQ, per la durata della stessa, 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. La percentuale sarà definita dal dirigente nel provvedimento di conferimento dell'incarico ad interim, tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.

## **7. Onnicomprensività trattamento accessorio**

Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ, costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato, assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

Ai titolari di incarico di EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati i trattamenti accessori di cui all'articolo 20 del c.c.n.l. 16.11.2022, fatte salve specifiche disposizioni di legge.

## **8. Disposizioni finali**

Il presente regolamento costituisce parte integrante del regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi ed entra in vigore il giorno successivo all'esecutività della delibera di approvazione.

Con l'entrata in vigore del presente regolamento sono abrogate tutte le norme precedenti, sia quelle in contrasto con esso in forma esplicita e sia quelle comunque contrastanti contenute in altre disposizioni regolamentari.

Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia alle norme dei vigenti C.C.N.L. e C.C.D.I. vigenti in materia, nonché alle disposizioni previste dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, compatibili il presente regolamento.

A mente dell'articolo 13, comma 4, del c.c.n.l. 16.11.2022, gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.

Allegato "A"

### ***CRITERI DI GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE***

Il sistema di graduazione prevede l'individuazione di CRITERI che a loro volta si scompongono in fattori e indicatori e punteggi di indicatori.

I criteri individuati sono:

- incarichi di elevata qualificazione riferiti a: posizioni di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa – art.16, comma 2, lettera b) c.c.n.l. 16.11.2022

<b>CRITERI</b>	<b>PUNTEGGIO MASSIMO OTTENIBILE</b>	<b>PESO %</b>
Collocazione nella struttura	60	24%
Complessità organizzativa	90	36%
Responsabilità	100	40%
<b>TOTALI</b>	<b>250</b>	<b>100,00</b>

- incarichi di elevata qualificazione riferiti a posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica – art.16, comma 2, lettera b) c.c.n.l. 16.11.2022

<b>CRITERI</b>	<b>PUNTEGGIO MASSIMO OTTENIBILE</b>	<b>PESO %</b>
Collocazione nella struttura	120	48%
Complessità organizzativa	30	12%
Responsabilità	100	40%
<b>TOTALI</b>	<b>250</b>	<b>100,00</b>

La sommatoria dei punteggi acquisiti da ciascun incarico di E.Q., divisa per l'ammontare delle risorse messe a disposizione in bilancio per la retribuzione di posizione, determina il valore punto. Quest'ultimo moltiplicato per il punteggio acquisito da ciascun incarico di E.Q. determina il valore dell'indennità di posizione percepibile dalla stessa. Atteso che il valore minimo dell'indennità di posizione non può scendere al di sotto di € 5.000,00, qualora il valore della posizione organizzativa risultasse, per effetto dell'applicazione dei criteri sopra descritti, al di sotto del valore minimo, la stessa non potrà essere inferiore a € 5.000,00. Analoga procedura troverà applicazione in caso di superamento del valore massimo di € 18.000,00

Segue Allegato "A"

Criterio di valutazione A	Fattori	Indicatori	Punteggi lettera a)	Punteggi lettera b)
<b>Collocazione nella struttura</b>	Rilevanza delle funzioni <i>Definisce il grado e l'ampiezza delle funzioni esercitate dalla posizione in relazione della maggiore o minore omogeneità dei processi e delle attività gestite.</i>	La posizione integra e coordina un numero limitato di processi sostanzialmente omogenei	5	8
		La posizione integra e coordina un numero elevato di processi sostanzialmente omogenei	10	20
		La posizione integra e coordina un numero limitato di processi di natura eterogenea		
		La posizione integra e coordina processi innovativi e/o interessati da percorsi di semplificazione/digitalizzazione/miglioramento qualitativo	20	30
	Rilevanza strategica della posizione <i>Evidenzia la rilevanza delle proposte di competenza della posizione in riferimento agli atti adottati dall'Ente. Gli atti a valenza strategica sono di norma i seguenti:</i> <i>Bilancio di previsione e consuntivo Relazione P. e P. Bilancio pluriennale Programmazione del fabbisogno del personale Programmazione triennale e annuale dei LL.PP. Atti di pianificazione urbanistica e territoriale Piano di protezione civile Piano commerciale generale PSZ Statuto</i>	Contribuisce all'istruttoria di atti rilevanti per l'Ente	5	8
		Contribuisce all'istruttoria di atti strategici per l'ente	10	20
		È responsabile di istruttoria di atti strategici per l'Ente	20	30
	Conoscenze tecnico/professionali <i>Definisce la formazione scolastica e l'esperienza necessaria per ricoprire il ruolo</i>	Conoscenze di base (da formazione di livello universitario o da esperienze lavorative)	5	16
		Conoscenze di base, specialistiche ed omogenee (da formazione di livello universitario o da esperienze lavorative specifiche)	10	40
		Conoscenze di base, specialistiche ed eterogenee (da formazione di livello universitario o da esperienze lavorative specifiche)	20	60

Segue Allegato "A"

Criterio di valutazione B	Fattori	Indicatori	Punteggi lettera a)	Punteggi lettera b)
Complessità organizzativa	Risorse umane <i>Definisce la quantità e la qualità di risorse umane coordinate direttamente</i>	La posizione gestisce un numero limitato di risorse umane (fino a 5 unità)	5	0
		La posizione gestisce un numero superiore a 5 e fino a 15 unità	10	0
		La posizione gestisce un numero superiore a 15	20	0
	Risorse strumentali <i>Definisce la quantità e la qualità di risorse strumentali a disposizione</i>	La posizione gestisce un numero limitato di risorse strumentali (uffici, attrezzature d'ufficio)	5	0
		La posizione gestisce un numero elevato di risorse strumentali (Uffici, attrezzature d'ufficio, impianti, mezzi ed automezzi, immobili)	10	0
		La posizione gestisce un valore limitato di risorse finanziarie (in termini di spesa ed entrate correnti fino ad un massimo di € 500.000,00 )	5	0
	Risorse finanziarie <i>Definisce la quantità di risorse finanziarie gestite dalla posizione</i>	La posizione gestisce un valore non elevato di risorse finanziarie (in termini di spesa ed entrate correnti da oltre € 500.000,00 e fino a 1.000.000,00)	10	0
		La posizione gestisce un valore elevato di risorse finanziarie (in termini di spesa ed entrate correnti oltre € 1.000.000,00)	20	0
		La posizione opera entro un sistema di relazioni prevalentemente interno o esterno all'Ente e circoscritto all'ambito funzionale: i rapporti sono non numerosi, coinvolgono un numero limitato di interlocutori e seguono normalmente procedure consolidate	5	3
	Sistema delle relazioni <i>Definisce l'ampiezza e la complessità dei rapporti che la posizione intrattiene sia all'interno dell'Ente: Consiglio comunale, Commissioni comunali, Difensore civico, Sindaco, Giunta comunale, Assessori, Direttore generale, Segretario generale, Collegio dei revisori dei conti Nucleo di valutazione, altre tipologie di commissioni. Che all'esterno dell'Ente: Stato, Prefettura, Regione, provincia, Altri Enti del settore pubblico, Commissioni tributarie, Sindacati, Cittadini, Aziende e società partecipate, Tesoreria dell'Ente, Istituti di credito, Fornitori dell'Ente.</i>	La posizione opera entro un sistema di relazioni prevalentemente interno o esterno all'Ente e circoscritto all'ambito funzionale: i rapporti sono numerosi, coinvolgono un numero elevato di interlocutori e seguono normalmente procedure consolidate	10	5
		La posizione opera entro un sistema di relazioni prevalentemente interno o esterno all'Ente e circoscritto all'ambito funzionale: i rapporti sono numerosi, coinvolgono un numero elevato di interlocutori e seguono normalmente procedure consolidate ma richiedono una gestione flessibile "ad hoc"	15	10
		La posizione opera entro un sistema di relazioni sia interno che esterno all'Ente e circoscritto all'ambito funzionale: i rapporti sono numerosi, coinvolgono un numero elevato di interlocutori e seguono raramente procedure consolidate e una gestione flessibile	20	15
)	Sistema delle relazioni (segue)	La posizione opera prevalentemente con processi: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ standardizzati o regolamentati</li><li>▪ programmabili</li><li>▪ non sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza</li></ul>	5	5
		La posizione opera prevalentemente con processi: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ standardizzati o regolamentati</li><li>▪ programmabili</li></ul> ma anche con alcuni processi: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ variabili</li><li>▪ non facilmente programmabili</li><li>▪ sottoposti, di norma, a termini perentori di scadenza</li></ul>	10	10
	Tipologia dei processi <i>Definisce il livello di standardizzazione ed il grado di programmabilità dei processi gestiti dalla posizione</i>	La posizione opera prevalentemente con processi: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ digitalizzati</li><li>▪ basati su standard di qualità verificabili</li></ul>	20	15

Segue Allegato "A"

Criterio di valutazione C	Fattori	Indicatori	Punteggi lettera a)	Punteggi lettera b)
Responsabilità	Responsabilità derivante dall'autonomia decisionale <i>Prende in esame i limiti e i livelli di responsabilità derivanti dal contesto direzionale e politico nonché dal quadro normativo e procedurale della posizione</i>	La posizione opera con limitata autonomia nell'ambito di precise direttive politiche entro un ben definito quadro normativo e procedurale	5	5
		La posizione opera con ampia autonomia nell'ambito di precise direttive politiche che richiedono interpretazioni e consentono una limitata flessibilità di scelta entro un complesso quadro normativo e procedurale	10	10
		La posizione opera con assoluta autonomia nell'ambito di direttive politiche (indirizzi e linee guida) che richiedono interpretazioni e consentono una ampia flessibilità di scelta entro un ampio quadro normativo e procedurale	20	20
	Responsabilità derivante dalla tipologia delle attività <i>Definisce il grado di responsabilità determinato dagli elementi caratteristici dell'attività della posizione</i>	L'attività della posizione ha un prevalente contenuto direzionale amministrativo ed interviene direttamente sui processi operativi	5	10
		L'attività della posizione ha un prevalente contenuto direzionale amministrativo/tecnico/specialistica ed interviene direttamente su alcuni processi di programmazione e di controllo e sulla gestione di alcune risorse dell'Ente	10	20
		L'attività della posizione ha un prevalente contenuto direzionale amministrativo/tecnico/specialistica ed innovativo ed interviene fortemente sui processi di programmazione e sui risultati dell'intero Ente	20	30
	Responsabilità derivante dalla tipologia di utenza <i>Definisce il grado di responsabilità in relazione al tipo ed all'ampiezza dell'utenza cui è indirizzata l'attività gestita dalla posizione</i>	La posizione svolge attività o eroga servizi prevalentemente a fasce di utenti interni. La qualità dei servizi ha impatto interno all'Ente	10	0
		La posizione svolge attività o eroga servizi prevalentemente a fasce di utenti esterni. La qualità dei servizi ha impatto esterno solo su specifici settori della città	15	0
	Responsabilità derivante dalla tipologia di utenza <i>(segue)</i>	La posizione svolge attività o eroga servizi esterni che coinvolgono l'insieme della cittadinanza nella sua globalità o nella sua grande maggioranza. La qualità dei servizi ha impatto su ampi settori della città ed è costante osservazione e valutazione da parte dei cittadini	20	0
	Responsabilità derivante dalla funzione assolta dalla Posizione organizzativa <i>Definisce il grado di responsabilità derivante dalla assunzione della funzione ricoperta e da particolari norme di legge o regolamenti o dalla rilevanza strategica di adempimenti per la funzionalità globale dell'Ente</i>	Alla posizione sono attribuite responsabilità rinvenienti solo dalla assunzione della funzione "direzionale"	5	10
		Alla posizione sono attribuite responsabilità rinvenienti oltre che dalla assunzione della funzione "direzionale" anche da: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ attività finalizzate alla formulazione di provvedimenti strategici necessari alla funzionalità globale dell'Ente</li> </ul>	15	20
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Funzioni assegnate alla posizione da particolari o specifiche norme di legge o regolamenti</li> </ul>	20	30
	ampiezza e contenuto delle funzioni dirigenziali delegate, comportanti la firma di provvedimenti a rilevanza esterna	alla posizione sono delegati prevalentemente provvedimenti endo-procedimentali e/o aventi natura esecutiva ed attuativa di decisioni, con contenuto vincolato e bassa discrezionalità tecnica	10	10
		alla posizione sono delegati provvedimenti finali di procedimenti complessi, comportante lo svolgimento di più fasi o endo-procedimenti, con assunzione di responsabilità diretta verso l'esterno	20	20

Segue Allegato "A"

## SCHEMA DI VALUTAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Criteri	Fattori	INCARICO A	INCARICO B	INCARICO C	INCARICO N	Totale punti
<i>Collocazione nella struttura</i>	Rilevanza delle funzioni					
	Rilevanza strategica della posizione					
	Conoscenze tecnico/professionali					
<i>Complessità organizzativa</i>	Risorse umane					
	Risorse strumentali					
	Risorse finanziarie					
	Sistema delle relazioni					
	Tipologia dei processi					
<i>Responsabilità</i>	Responsabilità derivante dall'autonomia decisionale					
	Responsabilità derivante dalla tipologia delle attività					
	Responsabilità derivante dalla tipologia di utenza					
	Responsabilità derivante dalla funzione assolta dalla Posizione organizzativa					
	Aampiezza e contenuto delle funzioni dirigenziali delegate e firma atti a rilevanza esterna					
<b>TOTALI PARZIALI</b>						
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>						

Somme a disposizione per le retribuzione di posizione € \_\_\_\_\_,\_\_\_ : totale complessivo = valore punto.

Valore punto x totali parziali = indennità di posizione erogabile su base annua.