REGOLAMENTO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI PER IL CONFERIMENTO, LA REVOCA E LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Articolo 1

Finalità

1. 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.

2. 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 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.

3. La Giunta Comunale individua le posizioni di Elevata Qualificazione con riferimento all'organigramma.

4. Gli incarichi possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nell'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, sulla base e per effetto di un provvedimento a termine conferito sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento.

5. 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 posizione organizzativa 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.

6. Il Comune non ha in dotazione organica personale di qualifica dirigenziale. Pertanto, secondo quanto previsto dai CCNL vigenti, i titolari di Incarico di Elevata Qualificazione (EQ) coincidono necessariamente con i Responsabili di Servizio, individuati ai sensi dell'art. 109 TUEL.

7. La titolarità dell'incarico di EQ viene attribuita con formale decreto Sindacale.

Articolo 2

Durata dell'incarico

1. Gli incarichi di EQ, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, sono conferiti per un periodo massimo non inferiore a 1 anno e superiore a 3 anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità. È possibile procedere per periodi inferiori a quanto previsto dal precedente periodo per esigenze organizzative o necessità di servizio.

2. 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 60 giorni.

3. Per il conferimento degli incarichi in oggetto l'Ente tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale di cui all'art. 16 del CCNL 2019/2021 Comparto Enti Locali.

Articolo 2

Revoca degli incarichi

1. Gli incarichi di cui al precedente articolo possono essere revocati, prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Sindaco, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi, in ossequio alle formalità previste dal CCNL di comparto pro tempore vigente.

2. La revoca può essere disposta nei casi in cui, per un procedimento penale in corso, si renda necessario lo spostamento del dipendente ad altro servizio/ufficio.

3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato da parte del dipendente titolare, che in tal caso viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Articolo 4

Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto di seguito e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del presente CCNL;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;

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) 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.

Articolo 5

Retribuzione di posizione

1. Nella individuazione dei criteri per la graduazione delle elevate qualificazioni, il sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.
2. La Giunta comunale, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle elevate qualificazioni, ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.
3. Il sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.
4. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in via comparativa per tutte le posizioni istituite.

Articolo 6

Soggetti e funzioni

1. L'OIV/Nucleo di valutazione compila una apposita scheda di valutazione contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna E.Q. con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi. Tale scheda è allegata sub A.

Articolo 7

Criteri e metodologia per la graduazione delle elevate qualificazioni

1. La graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione tiene conto delle tre seguenti categorie:
 - collocazione nella struttura;
 - complessità organizzativa;
 - responsabilità gestionale e organizzativa.
2. La collocazione nella struttura è afferente a:
 - caratteristiche delle competenze professionali ed esperienze necessarie per lo svolgimento del ruolo;
 - strategicità della posizione;
3. La complessità organizzativa dipende, in particolare, da:
 - omogeneità e variabilità delle funzioni amministrative;
 - caratteristiche dei processi operativi gestiti;
 - complessità del quadro delle relazioni interne ed esterne;
4. La responsabilità organizzativa e gestionale è riconducibile a:
 - numero di collaboratori da gestire;
 - rilevanza in relazione alle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico;

5. Ciascuna categoria di valutazione è articolata in fattori. Ciascun fattore viene ulteriormente graduato in modo da consentire una valutazione analitica comparativa delle posizioni individuate. Si intende, quindi, che le posizioni selezionate presentano tutte caratteristiche significative di complessità e rilevanza strategica (presupposti fondamentali per la loro costituzione), ma potrebbero assumere, per ogni singolo fattore un valore relativamente diverso (basso, medio, elevato) all'interno dello specifico universo delle posizioni valutate.

6. Le categorie individuate vengono misurate rispetto ai seguenti fattori:

CATEGORIE	FATTORI DI VALUTAZIONE	VALUTAZIONE	PESO
collocazione nella struttura (max punti 35)	caratteristiche relative alla professionalità necessaria per il presidio della posizione <i>(prende in esame natura e complessità delle funzioni che fanno capo alla posizione di E.Q., il grado di connessione fra queste, nonché la dimensione quali-quantitativa delle funzioni stesse: - la posizione richiede un'approfondita competenza in più ambiti disciplinari; - le competenze fondamentali per la posizione sono relative a più ambiti disciplinari; - le competenze fondamentali per la posizione sono relative ad un ambito disciplinare specifico e/o non particolarmente esteso)</i>	elevato	fino a 20
		medio	fino a 15
		basso	fino a 10
	strategicità della posizione <i>(è considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato)</i>	elevato	fino a 15
		medio	fino a 10
		basso	fino a 5
complessità organizzativa (max punti 45)	omogeneità delle funzioni <i>(prende in esame il grado di complessità della funzione gestita dall'incaricato di E.Q. in relazione al grado di omogeneità delle competenze richieste: - attività altamente diversificate; - attività relativamente eterogenee; - attività prevalentemente omogenee)</i>	elevato	fino a 15
		medio	fino a 10
		basso	fino a 5
	caratteristiche dei processi operativi <i>(prende in esame il presidio di attività che presentano di frequente problematiche non prevedibili e richiedono soluzioni operative dedicate e adeguate alle caratteristiche del contesto: - la posizione richiede in prevalenza il presidio di attività solo relativamente prefigurabili, che presentano aspetti non prevedibili e richiedono soluzioni operative originali; - la posizione richiede in prevalenza il presidio di attività stabili, routinarie e/o altamente</i>	elevato	fino a 15
		medio	fino a 10
		basso	fino a 5

	<i>proceduralizzate e che richiedono soluzioni operative di base)</i>		
	quadro delle relazioni <i>(prende in esame la rete di relazioni qualificate interne/esterne gestite direttamente dall'incaricato di E.Q.:</i> _ <i>il quadro delle relazioni (interne ed esterne) da gestire presenta aspetti di particolare complessità;</i> _ <i>il quadro delle relazioni (interne ed esterne) da gestire presenta aspetti di normale complessità)</i>	elevato	fino a 15
		medio	fino a 10
		basso	fino a 5
responsabilità organizzativa e gestionale (max punti 20)	collaboratori da gestire direttamente <i>(prende in esame il grado di complessità correlato alla quantità e all'inquadramento dei profili da gestire direttamente; il criterio quantitativo, che inquadra il livello di complessità, va ulteriormente declinato in relazione all'inquadramento del personale assegnato)</i>	Alto oltre tre persone	5
		Medio da 1 a 2 persone	3
		Basso nessuno	0
	rilevanza in relazione alle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico <i>(è 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>	elevato	fino a 15
		medio	fino a 10
		basso	fino a 5

Articolo 8

Determinazione retributiva degli Incarichi di Elevata Qualificazione

1. In base al punteggio ottenuto, scaturente dalla scheda di pesatura, viene individuato l'importo da attribuire agli incaricati di Elevata Qualificazione.
2. La Giunta comunale, previa eventuale contrattazione con le organizzazioni sindacali, definisce l'ammontare delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti di cui al comma 4 dell'art. 17 del C.C.N.L. del 16/11/2022. A detto ammontare si applicano i punteggi ottenuti secondo la valutazione di cui sopra, nel rispetto dei valori minimi previsti contrattualmente.
3. La pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione sarà aggiornata nel caso si verificassero rilevanti evoluzioni della struttura organizzativa.
4. E' fissato un punteggio soglia, pari a 40/100, al di sotto del quale è assegnato il valore minimo della retribuzione di posizione previsto dal CCNL vigente (€ 5.000);

Articolo 9

Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti o presso Unioni di Comuni

1. Nel caso in cui l'Ente conceda proprio personale, titolare di E.Q., in utilizzo a tempo parziale ad altro Ente o Unione di Comuni (scavalco condiviso), potrà applicarsi quanto previsto dall'art. 23, comma 5, secondo alinea, del CCNL del 16/11/2022, ai sensi del quale l'ente di provenienza

continua a corrispondere, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti e tenendo comunque conto, nella rideterminazione dei relativi valori, della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa in funzione della complessità del lavoro che l'incaricato deve comunque garantire.

2. L'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale possono corrispondere, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base ai criteri dagli stessi stabiliti e secondo propria valutazione, tenendo conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa.

3. Al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, l'ente utilizzatore può, altresì, corrispondere una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa, anche in eccedenza al limite complessivo di cui all'art. 17, comma 2; per finalità di cooperazione istituzionale, ai relativi oneri può concorrere anche l'ente di provenienza, secondo quanto stabilito nella convenzione; tali oneri sono comunque a carico delle risorse di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), stanziato presso ciascun ente.

Articolo 10 **Retribuzione di risultato**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale.

2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di distribuzione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi del vigente CCNL.

3. In sede di attribuzione degli incarichi di EQ da parte del Sindaco, questi definisce altresì l'entità della retribuzione di risultato massima riconoscibile, quale percentuale della retribuzione di posizione, sempre nel rispetto dei limiti previsti.

4. La valutazione del personale con incarico di E.Q. è adottata dal Nucleo di Valutazione.

Articolo 11 **Incarichi ad interim**

1. Al lavoratore già titolare di incarico di E.Q., cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra posizione, è attribuito, per la durata dello stesso e nell'ambito della retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto del conferimento ad interim. La percentuale è definita dal Sindaco con il decreto di nomina.

2. Nella definizione della percentuale di cui al comma 1, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Articolo 12 **Regime transitorio, decorrenza e rinvio**

1. Il presente Regolamento entrerà in vigore decorsi i termini di pubblicazione dell'atto di approvazione. Ogni precedente disposizione in contrasto con le norme del presente Regolamento sarà da considerarsi senz'altro abrogata dalla data di entrata in vigore del presente Regolamento.

2. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore manterranno efficacia fino alla nuova pesatura ed alla successiva individuazione da parte del Sindaco degli incaricati di elevata qualificazione a termini del presente Regolamento, pesatura che dovrà essere

perfezionata entro massimo un semestre dall'entrata in vigore del presente atto; in ogni caso il prodotto del processo di valutazione delle posizioni individuate, sarà riconosciuto ai funzionari che risultino già incaricati a fare data dal gennaio 2024.

3. Per quanto non previsto nel presente Regolamento si applicano il C.C.N.L. Funzioni Locali, il C.C.D.I. e le disposizioni legislative in materia vigenti tempo per tempo.

Allegato A

**SCHEDA DI VALUTAZIONE
PER ATTRIBUZIONE ECONOMICA FUNZIONARIO EQ**

Sig- _____

VALUTAZIONE FUNZIONARIO E.Q				PUNTI
CATEGORIE	FATTORI DI VALUTAZIONE	VALUTAZIONE	PESO	
collocazione nella struttura (max punti 35)	caratteristiche relative alla professionalità necessaria per il presidio della posizione (prende in esame natura e complessità delle funzioni che fanno capo alla posizione di E.Q., il grado di connessione fra queste, nonché la dimensione quali-quantitativa delle funzioni stesse: - la posizione richiede un'approfondita competenza in più ambiti disciplinari; - le competenze fondamentali per la posizione sono relative a più ambiti disciplinari; - le competenze fondamentali per la posizione sono relative ad un ambito disciplinare specifico e/o non particolarmente esteso)	elevato	fino a 20	
		medio	fino a 15	
		basso	fino a 10	
	strategicità della posizione (è considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato)	elevato	fino a 15	
		medio	fino a 10	
		basso	fino a 5	
complessità organizzativa (max punti 45)	omogeneità delle funzioni (prende in esame il grado di complessità della funzione gestita dall'incaricato di E.Q. in relazione al grado di omogeneità delle competenze richieste: - attività altamente diversificate; - attività relativamente eterogenee; - attività prevalentemente omogenee.	elevato	fino a 15	
		medio	fino a 10	
		basso	fino a 5	
	caratteristiche dei processi operativi (prende in esame il presidio di attività che presentano di frequente problematiche non prevedibili e richiedono soluzioni operative dedicate e adeguate alle caratteristiche del contesto: - la posizione richiede in prevalenza il presidio di attività solo relativamente prefigurabili, che presentano aspetti non prevedibili e richiedono soluzioni operative originali; - la posizione richiede in prevalenza il presidio di attività stabili, routinarie e/o altamente proceduralizzate e che richiedono soluzioni operative di base)	elevato	fino a 15	
		medio	fino a 10	
		basso	fino a 5	
	quadro delle relazioni (prende in esame la rete di relazioni qualificate interne/esterne gestite direttamente dall'incaricato di E.Q.: _ il quadro delle relazioni (interne ed esterne) da gestire presenta aspetti di particolare complessità; _ il quadro delle relazioni (interne ed esterne) da gestire presenta aspetti di normale complessità)	elevato	fino a 15	
		medio	fino a 10	
		basso	fino a 5	
responsabilità organizzativa e gestionale (max punti 20)	collaboratori da gestire direttamente (prende in esame il grado di complessità correlato <u>alla quantità e all'inquadramento</u> dei profili da gestire direttamente; il criterio quantitativo, che inquadra il livello di complessità, va ulteriormente declinato in relazione all'inquadramento del personale assegnato)	Alto oltre tre persone	5	
		Medio da 1 a 2 persone	3	
		Basso nessuno	0	
	rilevanza in relazione alle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico (è 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))	elevato	fino a 15	
		medio	fino a 10	
		basso	fino a 5	