

# **COMUNE DI FONTANIVA**

## **REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO E LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE AI SENSI DEGLI ARTT. 16 E SEGUENTI CCNL 16/11/2022 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2019-2021**

Approvato con deliberazione di Giunta comunale n. \_\_\_\_\_

## **INDICE**

**Art. 1 – Definizione e campo di applicazione**

**Art. 2 –Requisiti per l'individuazione e attribuzione dell'incarico di Elevata Qualificazione**

**Art. 3 – Competenze dei responsabili incaricati di Elevata Qualificazione**

**Art. 4 – Trattamento Economico**

**Art. 5 – Valutazione delle prestazioni degli incaricati di Elevata Qualificazione**

**Art. 6 – Procedura di conferimento degli incarichi**

**Art. 7 – Revoca dell'incarico di Elevata Qualificazione**

**Art. 8 – Sostituzione in caso di assenza**

**Art. 9 – Disposizioni finali**

## Art. 1

### **Definizione e campo di applicazione**

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa alla procedura di istituzione degli incarichi di Elevata Qualificazione, alla graduazione della complessità organizzativa, alla procedura di conferimento e revoca degli incarichi di responsabilità, alla sostituzione in caso di assenza dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione.
2. Gli incarichi di Elevata Qualificazione possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area, ai sensi dell'art. 16 del CCNL Funzioni locali 2019-2021 del 16/11/2022. Nel caso in cui il Comune sia privo di personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, l'incarico può essere conferito ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori, ai sensi dell'art. 19 del suddetto CCNL 2019-2021.

## Art. 2

### **Requisiti per l'individuazione e attribuzione dell'incarico di Elevata Qualificazione**

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono individuati dalla Giunta con la deliberazione di approvazione dell'organigramma dell'Ente e sono funzionali al perseguimento degli scopi e degli obiettivi dell'Ente.
2. Il Sindaco, con propri atti, conferisce gli incarichi di Elevata Qualificazione, in ordine alle attribuzioni di responsabilità dei servizi, sulla base delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti posseduti dal personale.
3. Il dipendente incaricato deve essere in possesso dei seguenti requisiti:
  - ✓ esperienza lavorativa maturata nell'Ente, o presso altri Enti pubblici, in posizioni di lavoro che richiedono un significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - ✓ preparazione culturale e formazione professionale adeguate alle funzioni e alle attività da svolgere;
  - ✓ capacità di gestione di gruppi di lavoro.
4. Il provvedimento di nomina deve essere adeguatamente motivato e deve necessariamente contenere:
  - ✓ le attribuzioni di funzioni;
  - ✓ l'individuazione dell'area/settore/servizio assegnato;
  - ✓ la retribuzione prevista;
  - ✓ la durata.
5. Con il conferimento dell'incarico, il dipendente incaricato di Elevata Qualificazione assume tutte le connesse funzioni e responsabilità.
6. La durata dell'incarico non può eccedere i tre anni, né il mandato del Sindaco. Detto incarico può essere rinnovato alla scadenza con atto scritto e motivato e può essere revocato in qualunque momento, in base a quanto previsto dal successivo art. 8. Nel caso in cui la scadenza dell'incarico di Elevata Qualificazione sia contestuale alla scadenza dell'incarico del Sindaco, al fine di garantire la continuità operativa, i soggetti, ai quali è stato attribuito un incarico di Elevata Qualificazione, continuano a svolgere le medesime funzioni fino alla nomina dei relativi successori e, comunque, rimangono in carica per un periodo non superiore a 90 giorni successivi alla cessazione del soggetto che li ha designati.

## Art. 3

### **Competenze dei responsabili incaricati di Elevata Qualificazione**

1. All'incaricato di Elevata Qualificazione compete:
  - ✓ espletare le attività istruttorie per la realizzazione di tutti gli obiettivi attribuiti, caratterizzati da autonomia organizzativa conferita con la nomina;
  - ✓ esercitare le funzioni dirigenziali delegate dal Sindaco, in base a quanto previsto dalla vigente normativa e dal regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
  - ✓ gestire le risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
  - ✓ adottare tutti gli atti formali necessari per il raggiungimento degli obiettivi;
  - ✓ esercitare le attività di controllo connesse al ruolo.

#### Art. 4

##### **Trattamento Economico**

1. Il trattamento economico correlato al conferimento dell'incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato previsti dalle vigenti norme del CCNL, con assorbimento di tutte le competenze accessorie, compreso il compenso per lavoro straordinario e le varie indennità, ad eccezione di quanto diversamente stabilito da norme di legge o contrattuali. L'importo della retribuzione di posizione è attribuito dal Sindaco, sentito il Segretario comunale, secondo i criteri stabiliti nell'allegato A) al presente atto.
2. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incaricati di EQ previsti nell'Ente, viene destinata una quota pari al 20% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato dei medesimi incaricati, che sarà corrisposta previa valutazione annuale da parte dei soggetti competenti, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

#### Art. 5

##### **Valutazione delle prestazioni degli incaricati di Elevata Qualificazione**

1. Le prestazioni degli incaricati di EQ sono soggette a valutazione annuale dei risultati in base al sistema a tal fine adottato dall'Ente.
2. I processi di valutazione di cui sopra sono collegati al sistema di programmazione e controllo vigente presso l'Ente e sono correlati:
  - ✓ all'individuazione degli obiettivi che ogni incaricato deve conseguire;
  - ✓ all'individuazione della tempistica prevista per il raggiungimento degli obiettivi.
3. La valutazione positiva è finalizzata alla corresponsione annuale della retribuzione di risultato e costituisce presupposto indispensabile per la prosecuzione dell'incarico.

#### Art. 6

##### **Procedura di conferimento degli incarichi**

1. Il Comune rende conoscibili, mediante la pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e le tipologie delle figure di incarico di EQ da attribuire, nonché i criteri di scelta ed acquisisce la disponibilità del personale interessato.
2. All'esame delle domande pervenute provvede il Segretario Comunale con il supporto dell'Ufficio Personale. Il Segretario accerta il possesso dell'esperienza lavorativa, della specializzazione culturale e professionale, degli eventuali titoli formativi specifici dichiarati dai candidati. Il Segretario formula un elenco dei candidati idonei.
3. Gli incarichi di EQ sono affidati dal Sindaco con provvedimento motivato, sentito il Segretario comunale. Nello stesso provvedimento sono indicate le modalità di sostituzione in caso di assenza o impedimento, nel rispetto di quanto previsto dal successivo art. 8.
4. Qualora non pervenga alcuna candidatura per la copertura dell'incarico di EQ o nel caso in cui, a seguito di selezione, non venga individuato alcun candidato idoneo, il Sindaco può conferire direttamente l'incarico ad un dipendente dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area. Nel caso in cui il Comune sia privo di personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, l'incarico può essere conferito ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori. Se il Sindaco non procede in tal senso, le funzioni e la responsabilità dell'area/settore/servizio sprovvisto di incarico di EQ rimangono in capo al Segretario comunale.

Art. 7

#### **Revoca dell'incarico di Elevata Qualificazione**

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza del termine fissato nell'atto di conferimento, con atto scritto e motivato del Sindaco in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance.
2. La valutazione negativa della performance si considera tale con un punteggio tra 0 e 60, secondo il sistema di valutazione in uso.
3. La revoca decorre dalla data espressamente specificata nel provvedimento e, comunque, previa comunicazione all'interessato.
4. La revoca dell'incarico non comporta un mutamento di profilo professionale che rimane invariato, ma determina soltanto un mutamento di funzioni.

Art. 8

#### **Sostituzione in caso di assenza**

1. La sostituzione dell'incaricato di EQ avviene preferibilmente mediante attribuzione delle funzioni *ad interim* ad un altro incaricato di EQ, tenuto conto dei carichi di lavoro e dei requisiti soggettivi previsti dalla presente disciplina.
2. In caso di impossibilità o non convenienza a procedere in tal senso, sarà individuato un dipendente avente i requisiti, all'interno dell'area/settore/servizio interessato. In caso di assenza di entrambi, le funzioni sono attribuite al Segretario comunale.
3. La nomina del sostituto compete al Sindaco e sarà espressamente prevista nel decreto sindacale di nomina dell'incaricato di EQ.
4. Al sostituto, già titolare di incarico di EQ, compete il riconoscimento della retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 17, comma 5 del CCNL Funzioni locali 2019/2021 del 16/11/2022.

Art. 9

#### **Disposizioni finali**

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.
2. Il presente Regolamento viene pubblicato all'Albo on-line del Comune per 15 giorni consecutivi, nonché nel sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.

## ALLEGATO A)

### AL REGOLAMENTO DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE FATTORI DI PONDERAZIONE

#### A. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE UMANE

##### A1. Risorse umane gestite

La complessità e il coordinamento dell'ambito gestionale corrispondente ad una Elevata Qualificazione (Area/Settore) si determinano tenendo conto sia del numero che della professionalità delle risorse umane gestite.

Per esprimere la professionalità delle risorse gestite si fa riferimento alla specifica Area di inquadramento. Pertanto, con l'utilizzo della formula ci si propone di cogliere la complessità globale della gestione e del coordinamento delle risorse umane:

#### B. COMPLESSITA' GESTIONALE

Gli elementi che permettono di esplicitare tale fattore sono riconosciuti nei seguenti:

##### B1. Complessità del quadro normativo

Si definisce in base al rapporto tra la tipologia delle fonti normative che il Responsabile deve consultare ed applicare nel normale svolgimento delle proprie attività ed il livello di complessità/dinamicità delle fonti stesse. L'obiettivo è quello di distribuire diversamente il peso seconda che i centri di responsabilità evidenzino una gestione, più o meno, condizionata dalla normativa.

L'obiettivo è soppesare la EQ nel modo più idoneo prendendo in considerazione:

- il tipo/livello di normativa d'interesse (europea, nazionale, locale);
- la velocità/dinamicità di evoluzione delle norme stesse.

##### B2. Complessità del quadro delle relazioni con l'esterno e con l'interno

Si definisce in base alla complessità dei rapporti con soggetti esterni ed interni all'Ente che il responsabile deve intrattenere nel normale svolgimento delle proprie attività.

##### B3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati

Si definisce in base al rapporto esistente tra la programmabilità dell'attività e la prevedibilità/misurabilità dei risultati.

A situazioni di alta complessità e bassa prevedibilità, nella definizione degli obiettivi/progetti da perseguire, si attribuiscono pesi più elevati. A situazioni che presentano una bassa complessità e alta prevedibilità e misurabilità dei risultati raggiunti, si attribuiscono pesi e punteggi inferiori. La complessità è desumibile dagli obiettivi e risultati previsti, per ogni settore e centro di responsabilità, riportati nelle Linee di mandato, nel DUP, nel Bilancio, nel PEG.

##### B4. Rilevanza strategica

Con questo parametro si intende valorizzare il peso, la complessità derivante dalla gestione di attività ritenute strategiche dall'Amministrazione in carica. La valutazione della complessità derivante da questo ambito è desunta dagli atti adottati o comunque posti in essere dagli organi di governo dell'Ente (Consiglio, Giunta e Sindaco), in particolar modo dagli atti di programmazione relativi al mandato amministrativo.

## **C. RESPONSABILITA' DELLE RISORSE FINANZIARIE**

### **C1. Risorse finanziarie gestite**

Per la valutazione della complessità derivante dalla gestione delle risorse finanziarie si fa riferimento:

- agli accertamenti relativi alle entrate finali dell'Ente desumibili nell'ultimo rendiconto approvato (**C1**),
- agli impegni relativi alle spese finali dell'Ente desumibili nell'ultimo rendiconto approvato (**C2**).

## **D. RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITA'**

Analizza l'esposizione verso l'esterno del centro di responsabilità, evidenziando le diverse responsabilità che ne derivano.

### **D1. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa**

Si definisce in base al grado di responsabilità tecnica, contabile e amministrativa connessa al normale esercizio delle funzioni attribuite alla EQ, in relazione alle attività affidate ad ogni centro di responsabilità.

### **D2. Responsabilità su forniture di beni, servizi e lavori**

Si definisce in base al grado di responsabilità che la EQ riveste in materia di forniture di beni, servizi e lavori con la pianificazione, l'attivazione, la gestione delle procedure di acquisto, fino alla loro conclusione, con la redazione delle determinazioni, dei bandi di gara, dei verbali, dei capitolati, delle relazioni, degli schemi di contratto nonché di quanto altro connesso.

## ATTRIBUZIONE DEI PESI/VALUTAZIONI

### A. Risorse umane gestite

La definizione del punteggio (max 10) si ottiene in base al numero dei dipendenti assegnati alsingolo Settore sulla base della seguente formula:

PUNTEGGIO = [(n° persone Area dei Funzionari) + (n° persone Area degli Istruttori) +(n°persone Area degli Operatori Esperti) +(n° persone Area degli Operatori)]

### B. Complessità gestionale

La definizione del punteggio (max 40) si ottiene tenendo conto dei seguenti fattori e punteggi parziali:

#### B1. Complessità del quadro normativo

La definizione del punteggio (max 10) si ottiene soppesando le EQ tenendo in considerazione:

- il tipo/livello di normativa d'interesse (europea, nazionale, locale);
- la velocità/dinamicità di evoluzione delle norme stesse.

#### B2. Complessità del quadro delle relazioni

La definizione del punteggio (max 10) si ottiene analizzando la quantità delle relazioni, esterneed interne, di ogni EQ e procedendo alla valutazione comparata tra gli uffici.

#### B3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati.

La definizione del punteggio (max 10) si ottiene attribuendo, a situazioni di alta complessità ebassa prevedibilità nella definizione degli obiettivi/progetti da perseguire, pesi più elevati. Cosicome a situazioni che presentano una bassa complessità e alta prevedibilità e misurabilità deirisultati raggiunti si attribuiscono pesi e punteggi inferiori.

#### B4. Rilevanza strategica

La definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio (max 10) ad ogni EQ sulla base della rilevanza, rispetto alla complessiva attività, desunta dagli atti di programmazione, che l'Amministrazione attribuisce alla posizione stessa.

### C. Risorse finanziarie gestite

La definizione del punteggio (max 10) si ottiene dalla somma degli accertamenti e degli impegni (risultanti dall'ultimo consuntivo approvato) per ogni singolo Settore sulla base della presente formula.

Si calcola una percentuale di rilevanza come segue:

$$\text{PERCENTUALE} = \frac{\text{C1+C2}}{\text{Totale ENTRATE + Totale USCITE}} = \dots \%$$

Percentuale da 0,00 a 10,00	PUNTI	3
Percentuale da 10,01 a 20,00	PUNTI	5
Percentuale da 20,01 a 30,00	PUNTI	8
Percentuale da 30,01 a 100,00	PUNTI	10

dove C1 corrisponde alle entrate finali dell'Ente accertate nell'ultimo rendiconto approvato e C2 corrisponde



alle spese finali dell'Ente impegnate nell'ultimo rendiconto approvato.

#### **D. Rilevanza Esterna delle responsabilità**

La definizione del punteggio (max 20) per ogni EQ si ottiene tenendo conto dei seguenti fattorie punteggi parziali.

##### **D1. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa**

La definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio (max 10) ad ogni EQ sullabase del grado di responsabilità che la posizione riveste verso l'esterno.

##### **D2. Responsabilità su forniture di beni, servizi e lavori**

La definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio (max 10) ad ogni EQ tenendoconto del grado di esposizione che procura all'Ente nei confronti dei terzi.

Griglia pesatura retribuzione di posizione al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione:

<b>VALORE</b>	<b>RETRIBUZIONE</b>
Inferiore ai 30 punti	Da € 5.000,00 a € 6.000,00
Da 30 a 39 punti	Da € 6.001,00 a € 8.000,00
Da 40 a 54 punti	Da € 8.001,00 a € 11.000,00
Da 55 a 69 punti	Da € 11.001,00 a € 14.000,00
Da 70 a 80 punti	Da € 14.001,00 a € 18.000,00

Griglia pesatura retribuzione di posizione al personale inquadrato nell'area degli Istruttori

<b>VALORE</b>	<b>RETRIBUZIONE</b>
Inferiore ai 30 punti	Da € 3.000,00 a € 4.000,00
Da 30 a 39 punti	Da € 4.001,00 a € 5.000,00
Da 40 a 54 punti	Da € 5.001,00 a € 6.500,00
Da 55 a 69 punti	Da € 6.501,00 a € 8.000,00
Da 70 a 80 punti	Da € 8.001,00 a € 9.500,00

## SCHEDA DI PESATURA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

### FATTORI DI PONDERAZIONE

DENOMINAZIONE INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE: _____			
<b>FATTORI GENERALI DI VALUTAZIONE – ELEMENTI SPECIFICI DI VALUTAZIONE – PUNTI ASSEGNABILI – VALUTAZIONE ATTRIBUITA</b>			
<b>A. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE UMANE</b>	A1. Risorse umane gestite e coordinate	DA 1 A 10	
<i>Totale fattore</i>			<b>max 10</b>
<b>B. COMPLESSITÀ GESTIONALE</b>	B1. Complessità del quadro normativo	DA 1 A 10	<b>max 10</b>
	B2. Complessità del quadro delle relazioni, interne ed esterne	DA 1 A 10	<b>max 10</b>
	B3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati	DA 1 A 10	<b>max 10</b>
	B4. Rilevanza strategica	DA 1 A 10	<b>max 10</b>
<i>Totale fattore</i>			<b>max 40</b>
<b>C. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE FINANZIARIE</b>	C1. Risorse finanziarie gestite	DA 1 A 10	<b>max 10</b>
<i>Totale fattore</i>			<b>max 10</b>
<b>D. RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITÀ</b>	D1. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa	DA 1 A 10	<b>max 10</b>
	D2. Responsabilità su forniture di beni e servizi	DA 1 A 10	<b>max 10</b>
<i>Totale fattore</i>			<b>max 20</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>			<b>max 80</b>