

Regolamento area delle Elevate Qualificazioni

Sommario

Art. 1- Disposizioni generali.....	2
Art. 2 – Caratteristiche degli incarichi di Elevata Qualificazione.....	2
Art. 3 - Retribuzione di posizione e di risultato	3
Art. 4 - Graduazione della retribuzione di posizione delle Elevate Qualificazioni.....	3
Art 5 - Criteri generali per il conferimento dell’incarico	4
Art. 6 - Valutazione e retribuzione di risultato.....	5
Art. 7 - Incarico ad interim	5
Art. 8 - Attribuzione incarico in deroga	5
Art. 9 - Durata dell’incarico.....	6
Art. 10 - Revoca dell’incarico.....	6
Art. 11- Orario di lavoro degli incaricati delle Elevate Qualificazioni.....	7
Art. 12 – Incarico di EQ conferito a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente (es. Unione di Comuni) o presso servizi in convenzione	7
Art. 13 – Entrata in vigore.....	7

Art. 1- Disposizioni generali

1. Con il presente regolamento si disciplinano i criteri per l'individuazione, il conferimento, e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), nel rispetto di quanto previsto dall'art 16 e seguenti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 22 novembre 2022.

2. La Giunta dell'Ente, nel rispetto delle disposizioni contrattuali e di legge, individua con atti di macro-organizzazione le posizioni da ricoprire all'interno del proprio assetto per il tramite di incarichi di Elevata Qualificazione. Nell'assetto organizzativo attuale, le posizioni coincidono con le unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, che operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi di governo e con assunzione diretta di responsabilità di raggiungimento di obiettivi e risultati, denominate:

Area affari generali ed economico finanziario

Area servizi alla persona

Area tecnica e commercio

Area polizia locale

Art. 2 – Caratteristiche degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. Gli incarichi di EQ sono posizioni di lavoro che richiedono:

- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative;
- responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
- conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo;

2. Gli incarichi di EQ richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato distinguendosi in due tipologie di attività:

- a) svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- b) svolgimento di 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 ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità risultanti dal curriculum.

Art. 3 - Retribuzione di posizione e di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di EQ sono soggetti a valutazione annuale in base al SMVP adottato dall'ente.
2. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle Elevate Qualificazioni è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
3. L'importo della retribuzione di posizione, variabile da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità, è determinato sulla base dei criteri generali stabiliti nel presente Regolamento.
4. Alla retribuzione di risultato è destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni di Elevata Qualificazione previste dal proprio ordinamento, secondo criteri definiti in sede di contrattazione integrativa come previsto dall'art. 7 comma 4 lettera v) del CCNL Funzioni Locali 21/11/2022.
5. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dell'art. 20 del medesimo CCNL.

Art. 4 - Graduazione della retribuzione di posizione delle Elevate Qualificazioni

1. Gli incarichi di EQ si distinguono per livello quali-quantitativo di funzioni e responsabilità, cui corrispondono altrettanti valori di retribuzione di posizione determinati nel rispetto dei limiti contrattuali. La Giunta, con propria deliberazione, tenuto conto delle risorse finanziarie previste in bilancio, sulla base della struttura organizzativa dell'ente, provvede a graduare il valore economico delle Elevate Qualificazioni. A tal fine il Nucleo di valutazione, sentito il Segretario dell'Ente, compila, con la collaborazione del Servizio Personale, una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna EQ con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi come da scheda di pesatura allegata al presente regolamento.
2. La graduazione tiene conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna EQ. Il Comune, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle elevate qualificazioni, ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procederà ad una nuova graduazione delle stesse.
3. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel

rispetto dei limiti sottoindicati:

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

- fino a punti 26: €. 5.000,00
- da punti 27 a punti 30: da € 5.500,00 ad € 7.000,00
- da punti 31 a punti 35: da €. 7.5000,00 ad € 10.000,00
- a punti 36 a punti 40: da €. 10.500,00 ad € 12.000,00
- da punti 41 a punti 43: da €. 12.500,00 ad € 14.000,00
- da punti 44 a punti 46: da €. 14.500,00 ad euro € 16.000,00
- oltre i 47 punti da €. 16.500.00 ad euro € 18.000,00

Area degli istruttori o operatori esperti

- fino a punti 30: €. 3.000,00
- da punti 30 a punti 40: €. 5.000,00
- da punti 40 a punti 45: €. 7.000,00
- oltre i 46 punti: €. 9.500,00

4. La Giunta comunale determina quindi, in funzione del punteggio attribuito e all'interno delle fasce di valore economico minimo e massimo sopra indicato, l'effettivo valore della retribuzione di posizione da assegnare a ciascuna EQ, in ragione del criterio della "strategicità (responsabilità organizzativa di mandato)" tenuto conto e valutando i seguenti livelli: Livello 1: i processi e le attività gestite implicano/assumono un rilievo ordinario rispetto agli obiettivi strategici dell'Amministrazione; Livello 2: i processi e le attività gestite risultano significative per il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione; Livello 3: i processi e le attività gestite risultano direttamente collegate al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione.

5. Il procedimento di pesatura prevede pertanto i seguenti passaggi:

1. L'OIV/Nucleo di valutazione, sentito il Segretario Comunale, compila, con la collaborazione del Servizio Personale, una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna E.Q. con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi.

2. La valutazione del criterio relativo alla "strategicità (responsabilità organizzativa di mandato)" è rimessa alla Giunta.

3. La Giunta approva la pesatura delle E.Q. tenuto conto della proposta dell'OIV/Nucleo di Valutazione.

6. Resta inteso che l'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati è determinata in ragione all'ammontare annuale complessivo del fondo per Elevate Qualificazioni stanziato per il finanziamento delle indennità di posizione a carico dei bilanci degli enti, procedendo quindi ad una eventuale riduzione

proporzionale dei valori determinati in funzione delle disponibilità di spesa, salvo diverse disposizioni di legge o di contratto.

Art 5 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico

1. In assenza di figure dirigenziali, il Sindaco individua i Responsabili apicali di Area/Settore in base al criterio di competenza professionale, tenendo conto delle caratteristiche dei programmi da svolgere e dei risultati conseguiti in precedenza, tra i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativamente:
 - a) esperienza lavorativa maturata presso l'ente, oppure anche presso altri Enti pubblici e/o aziende private, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa, nonché conoscenza della materia relativa all'incarico;
 - b) preparazione culturale e formativa, eventualmente correlata a titoli accademici (diploma di laurea, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) relativi a materie concernenti l'incarico assegnato, e capacità di gestione di gruppi di lavoro;
 - c) attitudini di carattere individuale, capacità professionali specifiche in relazione alle funzioni spiccatamente gestionali da conferire.
2. Gli incarichi di cui all'art. 2 comma 1 lettera a) sono affidati di norma a dipendenti inquadrati nell'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione, fatte salve le ipotesi di conferimento a dipendenti in Area Istruttori o Operatori Esperti secondo la disciplina dell'art. 16 o dell'art.19 comma 2 CCNL 22/11/2022. In questo caso
3. Gli incarichi di cui all'art. 2 comma 1 lettera b) sono affidati ordinariamente a dipendenti inquadrati nell'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione, salvo disposizioni derogatorie previste da norme di legge o di contratto.

Art. 6 - Valutazione e retribuzione di risultato

1. La valutazione della performance individuale dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione è effettuata secondo le modalità previste dal vigente Sistema di misurazione e valutazione delle performance (SMVP).
2. L'Ente stabilisce, nel provvedimento di istituzione, le risorse da destinare alla retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ in un importo non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ istituite.
3. La retribuzione di risultato è riconosciuta a ciascun incaricato in relazione alla valutazione finale conseguita sulla base del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.
4. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione sono oggetto di contrattazione decentrata, a cui si rinvia.

Art. 7 - Incarico ad interim

1. In caso di vacanza di una posizione di Elevata Qualificazione la responsabilità può essere attribuita ad interim ad altro dipendente già titolare di analogo incarico in servizio dell'Ente, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.
2. Gli incarichi ad interim sono retribuiti attraverso la valorizzazione della retribuzione di risultato in base al sistema di misurazione e valutazione della performance, attribuendo un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto dell'incarico ad interim.
3. La Giunta avvalendosi del Nucleo di valutazione determina la percentuale tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, del grado di conseguimento degli obiettivi, nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.

Art. 8 - Attribuzione incarico in deroga

1. In accordo con quanto stabilito dall'art.19 comma 2 CCNL 22/11/2022, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, qualora la dotazione organica dell'ente preveda posti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ma tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti a tale area oppure, pure essendo in servizio dipendenti Area Funzionari e EQ, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico, anche ad interim, di Elevata Qualificazione per carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, il Sindaco eccezionalmente può conferire temporaneamente l'incarico di EQ anche a personale della Area Istruttori ovvero Area Operatori Esperti, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
2. Di tale facoltà i comuni possono avvalersi 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 della Area Funzionari e EQ. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito in deroga.
3. Il dipendente dell'Area Istruttori ovvero Area Operatori Esperti cui sia stato conferito un incarico di EQ ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione indipendentemente dall'Area professionale di appartenenza nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art. 20 del CCNL 22/11/2022, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14/9/2000.

Art. 9 - Durata dell'incarico

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.

Art. 10 - Revoca dell'incarico

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione possono essere revocati con atto motivato:
 - a) per intervenuti mutamenti organizzativi;
 - b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
2. Nella ipotesi di cui al precedente comma 1 lett. b) dovranno essere indicati i risultati non conseguiti tra quelli rientrati nell'ambito degli obiettivi assegnati al soggetto chiamato a ricoprire la posizione di EQ.
3. L'atto di revoca comporta:
 - a) la cessazione immediata dall'incarico di EQ, con contestuale riassegnazione alle funzioni dell'Area professionale e del profilo di appartenenza;
 - b) la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
 - c) la non attribuzione dell'indennità di risultato;
4. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco il quale prima di procedere all'adozione dell'atto di revoca dovrà acquisire in contraddittorio le valutazioni dell'interessato che ha la facoltà di farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.
5. Restano comunque ferme le possibilità di revoca di cui all'art. 109 del D. Lgs. n. 267/2000 e di norme di legge e di contratto qui non richiamate.

Art. 11- Orario di lavoro degli incaricati delle Elevate Qualificazioni

1. Al dipendente incaricato di Elevata Qualificazione è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati, fermo restando il limite minimo di 36 ore medie settimanali da computarsi in relazione all'anno solare che costituisce riferimento all'attuazione dei programmi.
2. Nell'ambito di tale possibilità di organizzare il proprio lavoro, non potrà essere riconosciuto il pagamento né il recupero di eventuali ore eccedenti rilevate a fine anno solare di riferimento.

Art. 12 – Incarico di EQ conferito a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente (es. Unione di Comuni) o presso servizi in convenzione

1. In caso di incarico di EQ conferito a personale utilizzato a tempo parziale presso altro Ente (es. Unione Comuni) o presso servizi in convenzione si applicano le disposizioni degli artt. 22, comma 6, e 23 commi 4 e 5, del CCNL 16.11.2022.

Art. 13 – Entrata in vigore

1. Il presente regolamento sostituisce ogni altro regolamento in materia ed entra in vigore alla data di pubblicazione, trovando applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

Allegato A) Scheda pesatura Elevate Qualificazione

I macro criteri in base ai quali viene effettuata la pesatura delle posizioni sono i seguenti:

1. Collocazione nella struttura e trasversalità max. 20 punti
2. Complessità operativa e organizzativa max. 10 punti
3. Responsabilità max. 20 punti

Il punteggio totale ottenuto comporterà l'attribuzione alla posizione oggetto di pesatura di un valore economico secondo quanto indicato nell'art. 4 del Regolamento.

<i>Criteri</i>	<i>Variabili</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Punteggio ottenibile</i>	<i>Punteggio assegnato</i>
	Risorse umane assegnate	Fino a 3 unità	4	
		Da 3 a 8 unità	3	
	Esprime in termini quantitativi il peso del settore che grava solo sul responsabile in termini di concentrazione delle responsabilità e delle incombenze in capo esclusivamente al responsabile senza possibilità di ausilio da parte di altre risorse assegnate al settore.	Oltre le 8 unità	2	

<i>Criteria</i>	<i>Variabili</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Punteggio ottenibile</i>	<i>Punteggio assegnato</i>
Collocazione nella struttura e trasversalità max. 20 punti	Rilevanza programmatica della posizione Evidenzia la rilevanza delle proposte di competenza della posizione e degli atti cui collabora con particolare riferimento agli atti di programmazione generale (DUP, PGT, bilancio, rendiconto, POP, convenzioni urbanistiche, piani di zona, varianti urbanistiche, etc.)	É responsabile di istruttorie in atti con rilevante impatto programmatico per l'ente	8	
		Contribuisce all'istruttoria di atti con rilevante impatto programmatico per l'ente	4	
	Rilevanza dei rapporti e della visibilità: Evidenzia la rilevanza dei rapporti con il pubblico; rilevanza dell'impatto esterno dei provvedimenti adottati; rilevanza dei rapporti con la parte politica in termini di numerosità dei contatti e dei confronti.	Rilevanza dei rapporti con soggetti esterni in termini di numerosità dei contatti e rapporti con l'esterno e/o delle iniziative di comunicazione inerenti all'attività; Provvedimenti di competenza con rilevante visibilità ed impatto;	8 (se ricorrono tutte e 3 le ipotesi)	

<i>Criteria</i>	<i>Variabili</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Punteggio ottenibile</i>	<i>Punteggio assegnato</i>
		Rapporti costanti con la parte politica.		
			4 (se ricorrono 2 delle 3 ipotesi)	
			2 (se ricorre 1 delle 3 ipotesi)	
Complessità operativa e organizzativa max. 10 punti	Tipologia dei processi: Evidenzia il livello di proceduralizzazione e di standardizzazione dei processi gestiti	I principali e qualificanti processi su cui opera la posizione non hanno carattere di ripetitività e richiedono ogni	5	

<i>Criteria</i>	<i>Variabili</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Punteggio ottenibile</i>	<i>Punteggio assegnato</i>
		volta una procedura ed una programmazione di base		
		I principali e più qualificanti processi su cui opera la posizione sono in gran parte standardizzati o standardizzabili, mentre alcuni sono variabili e di difficile programmazione	3	
		I principali e più qualificanti processi su cui opera la posizione sono prevalentemente standardizzati o standardizzabili, regolati o regolabili anche nel loro operativo da procedure e sono facilmente	1	

<i>Criteria</i>	<i>Variabili</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Punteggio ottenibile</i>	<i>Punteggio assegnato</i>
		programmabili		
	<p>Professionalità e cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni:</p> <p>esprime in termini di conoscenze personali, di norme e procedure richieste per un efficace espletamento del ruolo ricoperto</p>	Cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro (giuridico, contabile, tecnico organizzativo)	5	
		Cognizioni di tipo multidisciplinare di modesto spettro	3	
		Cognizioni mono disciplinari di ampio spettro	1	
<p>Responsabilità max. 20 punti</p>	<p>Responsabilità da assumere in relazione ad attività soggette a rischio / contenzioso:</p> <p>esprime il grado di responsabilità per il ruolo ricoperto per l'esposizione a rischio di contenzioso e/o conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali.</p>	<p>Intensità e rilevanza dell'incidenza del prodotto finale dell'attività nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile e amministrativa)</p>	Alto 15	
			Medio 10	
			Basso 5	

<i>Criteria</i>	<i>Variabili</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Punteggio ottenibile</i>	<i>Punteggio assegnato</i>
	<p>Quantificazione delle risorse:</p> <p>Esprime l'obiettivo spessore economico delle attività svolte nell'ambito della posizione</p> <p>Il parametro della responsabilità finanziaria è qualificato dall'ammontare delle risorse gestite come segue.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Budget assegnato e gestito nei capitoli di entrata e di spesa attribuiti al Settore (importi accertati e impegnati al netto del FPV), oltre ai capitoli di FPV di spesa calcolati sulla media dei rendiconti approvati del triennio precedente l'incarico. 	oltre € 1.000.000,01	5	
		da € 500.000,01 a € 1.000.000,00	4	
		Fino a € 500.000,00	3	
TOTALE MAX 50 PUNTI		PUNTEGGIO OTTENUTO		