

REGOLAMENTO
(ad integrazione del Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi)

**“METODOLOGIA
PER IL CONFERIMENTO, REVOCA, GRADUAZIONE E VALUTAZIONE
DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE”**

**ADEGUAMENTO DEL REGOLAMENTO APPROVATO CON DGC N. 117
DEL 22/05/2019 IN APPLICAZIONE DEL CCNL COMPARTO FUNZIONI
LOCALI DEL 16/11/2022”**

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 117 del 22/05/2019 –

Aggiornato con deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 15/03/2023

In vigore dal 16/03/2023

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Nel presente atto si definiscono i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di elevata qualificazione ai sensi dell'art. 18 del CCNL 16/11/2022.
2. Il presente atto è da intendersi quale adeguamento del regolamento ad oggetto "Metodologia per il conferimento, revoca, graduazione e valutazione delle posizioni organizzative" adottato con DGC n. 117 del 22/05/2019, alle disposizioni del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022.

Art. 2 - Strutture organizzative e incarichi di elevata qualificazione

1. Possono essere individuati quali titolari di incarico di elevata qualificazione esclusivamente i dipendenti che appartengano alle categorie previste dalle norme di legge e dai contratti collettivi nazionali e alle condizioni ivi indicate.

Art. 3 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di incarico di elevata qualificazione è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL 16/11/2022.
2. Gli importi, minimo e massimo corrispondono ai valori stabiliti dal CCNL. L'attribuzione dell'importo della retribuzione di posizione avviene secondo le modalità di graduazione, stabilite dal presente atto, utilizzando la metodologia di valutazione delle funzioni rendendo, pertanto, assolutamente oggettiva la determinazione delle indennità di posizione.

Art. 4 - Criteri per la graduazione e valorizzazione delle funzioni

1. Sulla base del funzionigramma redatto in coerenza con l'assetto organizzativo dell'ente approvato dalla Giunta Comunale con DGC n. 90 del 17/04/2019 e con DGC N 117 del 22/05/2019, ed adeguato, con aggiornamenti non sostanziali in applicazione della DGC n. 38 dell'8/03/2023, vengono definite le funzioni principali gestite dall'Ente e il numero delle stesse (allegato A).
2. La graduazione delle funzioni principali gestite dall'ente avviene secondo i parametri seguenti:
 - a) Trasversalità** (complessità relazionale)
 - b) Professionalità**
 - c) Articolazione di Struttura** (complessità operativa e organizzativa)
 - d) Variabilità dell'assetto normativo**
 - e) Rilevanza esterna**
3. Ciascuno dei parametri suindicati viene valutato con una scala da 1 a 5, secondo i seguenti criteri:

TRASVERSALITA' (complessità relazionale): riguarda il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte nei procedimenti attinenti alle funzioni assegnate.

Nella valutazione si potranno considerare inoltre i seguenti aspetti peculiari:

 - Assegnazione di responsabilità vicarie di due o più servizi (sostituzione in caso di assenza temporanea o impedimenti con riferimento a due o più responsabili); funzioni di vicesegretario generale; funzioni vicarie di un dirigente (in caso di assenza temporanea o impedimento)

- Gestione di servizi/funzioni in convenzione fra più enti con ruolo di capoconvenzione/capofila/responsabile servizi intercomunali

Trasversalità	Valutazione
Poco frequente con alcune o tutte le strutture	1
Frequente con alcune strutture	2
Sistematica con alcune strutture	3
Frequente con tutte le strutture dell'ente	4
Sistematica con tutte le strutture dell'ente	5

PROFESSIONALITA': riguarda il grado di professionalità specifica o specialistica richiesta in capo al responsabile o a collaboratori presenti nell'ufficio da coordinare. La professionalità richiesta verrà considerata anche con riferimento agli aspetti di rischio, con riguardo al contenzioso (incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario in relazione agli interessi coinvolti).

Professionalità	Valutazione
Competenze di tipo quasi esclusivamente generico	1
Competenze di tipo specifico	2
Competenze di tipo specifico e talvolta eterogenee	3
Competenze di tipo specifico, sistematicamente eterogenee	4
Competenze di tipo specifico, sistematicamente eterogenee e spesso complesse	5

ARTICOLAZIONE STRUTTURA: livello di complessità operativa ed organizzativa nella gestione della struttura. Può essere data dal numero di collaboratori da coordinare, dalle professionalità specialistiche da coordinare, dalla dislocazione fisica dei collaboratori, dal lavoro da svolgersi sul territorio, dall'entità complessiva del budget gestito a livello di entrata e spesa.

Nella valutazione si potranno considerare inoltre i seguenti aspetti peculiari:

- Assegnazione di responsabilità vicarie di due o più servizi (sostituzione in caso di assenza temporanea o impedimenti con riferimento a due o più responsabili); funzioni di vicesegretario generale; funzioni vicarie di un dirigente (in caso di assenza temporanea o impedimento)
- Gestione di servizi/funzioni in convenzione fra più enti con ruolo di capoconvenzione/capofila/responsabile servizi intercomunali

Articolazione di Struttura	Valutazione
Relativamente semplice	1
Bassa complessità	2
Media complessità	3
Alta complessità	4
Particolarmente complessa e articolata	5

VARIABILITA' DELL'ASSETTO NORMATIVO: livello di stabilità della normativa di riferimento. Valutando anche l'incidenza della regolamentazione regionale specifica, dell'eventuale incidenza della regolamentazione di altri enti ed organismi, della consistenza dell'esigenza formativa o auto formativa.

Variabilità dell'assetto normativo	Valutazione
Relativa stabilità normativa	1
Ordinaria variabilità normativa	2
Frequente variabilità normativa	3

Elevata variabilità normativa	4
Elevata variabilità normativa con necessità di costante aggiornamento anche dei collaboratori	5

RILEVANZA ESTERNA: livello di incidenza verso l'esterno dell'attività svolta. Valutando anche l'incidenza dei rapporti più o meno diretti con altri enti ed istituzioni, professionisti, associazioni, nonché la significatività quantitativa e qualitativa delle eventuali funzioni dirigenziali delegate

Nella valutazione si potranno considerare inoltre i seguenti aspetti peculiari:

- Assegnazione di responsabilità vicarie di due o più servizi (sostituzione in caso di assenza temporanea o impedimenti con riferimento a due o più responsabili); funzioni di vicesegretario generale; funzioni vicarie di un dirigente (in caso di assenza temporanea o impedimento)
- Gestione di servizi/funzioni in convenzione fra più enti con ruolo di capoconvenzione/capofila/responsabile servizi intercomunali

Rilevanza esterna	Valutazione
Occasionale	1
Mediamente frequente	2
Frequente	3
Ordinaria	4
Sistematica e rilevante	5

4. Per la valorizzazione finale della funzione si procede come segue:

- a. La valorizzazione massima della funzione è data dal rapporto tra la differenza fra la retribuzione massima e minima della posizione organizzativa (€13.000) e il numero delle funzioni definite dall'ente.
- b. Il coefficiente di cui alla precedente lettera a) viene a sua volta diviso per 25 (punteggio massimo ottenibile da ogni funzione).
- c. Si moltiplica il coefficiente di cui alla lettera b) per il punteggio totale della funzione e si ottiene il valore della funzione.

5. Tutto quanto surriportato viene schematizzato nell'allegato B al presente documento ad oggetto: "Metodologia".

6. La graduazione, con riferimento ad ognuno degli Incarichi di Elevata Qualificazione, è disposta dal Comitato di Direzione presieduto dal Segretario Generale e composto dai dirigenti dell'ente.

Art.5 – Valorizzazione dell'incarico di elevata qualificazione

1. Con il provvedimento di attribuzione dell'incarico di elevata qualificazione si assegnano le funzioni ai singoli incaricati di E.Q.. La somma del valore delle funzioni, come in precedenza valorizzate, costituisce il differenziale da attribuire rispetto alla base formata dal valore minimo contrattualmente previsto (€5.000,00).

Art. 6 - Incarico e revoca dell'incarico di elevata qualificazione

1. I Dirigenti (e in caso di assenza o impedimento chi li sostituisce) ed il Segretario Generale, con propri atti, conferiscono gli incarichi di Elevata Qualificazione, in ordine alle attribuzioni di responsabilità dei servizi, sulla scorta alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisite dal personale di cui all'art.16 del CCNL 16/11/2022, secondo le modalità di cui al successivo articolo 7.

2. Gli incarichi, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti sono conferiti per un periodo massimo non superiore a tre anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. La revoca o la cessazione dell'incarico comportano la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione

Art. 7 – Candidatura agli incarichi di elevata qualificazione e modalità di conferimento

1. L'ufficio personale, su richiesta del Segretario Generale / Dirigenti, avvierà la procedura per il conferimento degli incarichi di elevata qualificazione da ricoprire, tramite apposita informativa rivolta a tutti i dipendenti inquadrati nell'Area Funzionari (ex Categoria D), specificando il termine entro il quale dovranno essere presentate le candidature.
2. I requisiti richiesti per poter accedere alla selezione sono i seguenti:
 - a) Diploma di laurea;
 - b) Essere dipendente a tempo indeterminato, inquadrato nella nell'Area Funzionari (ex Categoria D),
 - c) In assenza dei requisiti, di cui alle lettere a) e b) sono richiesti i requisiti di cui alle seguenti lettere d) ed e):
 - d) Il possesso del titolo di studio immediatamente inferiore (diploma di maturità);
 - e) Essere dipendente a tempo indeterminato, inquadrato nell'Area Funzionari (ex Categoria D), da almeno tre anni, di cui almeno due nell'ambito del medesimo settore ;
3. Ogni dipendente potrà concorrere per la copertura di uno o più incarichi purché in possesso dei requisiti di accesso.
4. La selezione dei candidati è effettuata da una Commissione composta dal Segretario Generale e dai Dirigenti dell'Ente.
5. I parametri di valutazione per la selezione sono i seguenti:
 - Titoli culturali e professionali;
 - Competenza tecnica e specialistica posseduta riferita per materia e funzioni alla posizione da ricoprire;
 - Capacità professionale sviluppata (organizzazione; ottimizzare le risorse umane e finanziarie; innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica; raggiungimento risultati lavorativi prefissati; lavorare in gruppo, ecc...) nonché attitudini a ricoprire il ruolo.
6. Gli ultimi due parametri saranno oggetto di valutazione tramite colloquio che la Commissione effettuerà con ogni candidato.
7. Si rinvia all'allegato C ad oggetto: "Scheda di valutazione per il conferimento dell'incarico di elevata qualificazione".
8. Nel caso in cui l'informativa non abbia trovato riscontri o nel caso in cui sia verificata l'assenza, fra le candidature pervenute, dei requisiti, delle attitudini e delle competenze richieste per la posizione da attribuire, il dirigente del settore interessato conferisce l'incarico ad un dipendente inquadrato nell'Area Funzionari (ex Categoria D), in possesso di requisiti e competenze ritenuti idonei.
9. L'Amministrazione promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi.
10. Il dipendente con incarico di Elevata Qualificazione in settori/servizi/procedimenti esposti a particolare rischio di corruzione in relazione al PTPCT dell'ente, favorisce il passaggio delle competenze e agevola la rotazione dell'incarico. Qualora si renda necessaria l'assegnazione a

struttura diversa da quella di appartenenza, il dipendente collabora affinché venga salvaguardata la continuità e la regolarità dell'attività amministrativa e la funzionalità degli uffici e dei servizi.

Art. 8 Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Elevata Qualificazione sono valutate annualmente dal Dirigente che ha provveduto al conferimento dell'incarico, sulla base del sistema di valutazione delle performance individuali dei Dirigenti, degli incarichi di posizione organizzativa (ora elevata qualificazione) e del personale attualmente in vigore presso l'ente, come approvato con DGC n. 122 del 28/11/2013.
2. La valutazione positiva da titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato annuale nella misura di una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di elevata qualificazione previsti dal proprio ordinamento: la percentuale è annualmente fissata dalla Giunta Comunale, di norma contestualmente all'approvazione del Piano delle Performance.
3. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, sono definiti ai sensi dell'art. 17 del CCNL comparto funzioni locali del 16/11/2022.
4. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di elevata qualificazione sono corrisposte a carico del bilancio dell'ente.
5. Prima di procedere ad una definita formalizzazione di una valutazione non positiva, si acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di fiducia.
6. Eventuali importi che residuino dalla graduazione e dalla ripartizione delle risorse destinate a finanziare l'indennità di posizione secondo i criteri stabiliti nel presente regolamento, confluiscono ad incremento delle risorse destinate a finanziare la retribuzione di risultato.

Art. 9 – Incarichi ad interim

1. Al lavoratore già titolare di incarico di elevata qualificazione, cui sia conferito un incarico ad interim relativo a tutte o alla maggior parte delle funzioni/servizi/uffici di altra posizione organizzativa, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di 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 elevata qualificazione oggetto conferimento ad interim. La percentuale è definita dal dirigente che conferisce l'incarico, acquisito in merito il parere del Segretario Generale, indicandola nell'atto di conferimento.
2. Nella definizione della percentuale di cui al comma 1, si tiene conto della consistenza e della complessità delle attività, oltre che del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito (anche in correlazione con l'incarico già ricoperto). L'entità dell'effettiva erogazione dell'importo attribuito è correlato al grado di conseguimento degli obiettivi assegnati.

Art. 10 - Regime orario

1. L'orario di lavoro dovrà corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, essere adeguato al buon andamento dei servizi comunali.
2. Il dipendente titolare di incarico di elevata qualificazione deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario minimo previsto contrattualmente ed organizzare il proprio tempo di lavoro, anche mediante ore aggiuntive necessarie rispetto al minimo d'obbligo, correlandolo

in modo flessibile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del Dirigente, del Sindaco o del Segretario Generale, in relazione agli obiettivi e piani di lavoro da realizzare.

3. Le ore aggiuntive prestate non danno luogo a compensi di lavoro straordinario.

Art. 11 - Disposizioni finali

1. Le disposizioni e le metodologie incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento (adeguato al CCNL relativo al comparto funzioni locali triennio 2019-2021 del 16/11/2022) sono da ritenersi abrogate.
2. Il presente regolamento entra in vigore, dal giorno successivo della sua approvazione, ai sensi dell'art. 90 comma 5 del vigente Statuto Comunale.