



COMUNE DI NUGHEDU SAN NICOLÒ

Provincia di Sassari

REGOLAMENTO

**PER LA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI
DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

(ENTE SENZA DIRIGENTI)

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 38 del 20.06.2023

Sommario

REGOLAMENTO SULLA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Articolo 1 - Oggetto	2
Articolo 2 - Istituzione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione	2
Articolo 3 - Il conferimento di incarichi di Responsabile del Servizio	3
Articolo 4 - La revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione.....	3
Articolo 5 - La graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione	3
Articolo 6 - Remunerazione degli incarichi ad interim.....	4
Articolo 7 - Disposizioni particolari.....	4
Allegato A - Graduazione delle posizioni di lavoro con incarichi di Elevata Qualificazione	

ISTITUZIONE, NOMINA, REVOCA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Articolo 1 – Oggetto

1. Il presente regolamento dà attuazione alle disposizioni di cui al titolo 3°, capo 2°, del CCNL 16 novembre 2022, articoli da 16 a 21, “Disciplina degli Incarichi di Elevata Qualificazione” relativamente alla loro istituzione.

2. Il presente regolamento è stato adottato previa informazione e, a richiesta, confronto con i soggetti sindacali. Le stesse procedure devono essere attivate nel caso di sua modifica.

3. Sono oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa, sulla base delle previsioni dettate dal citato CCNL, esclusivamente la determinazione delle risorse da destinare alla indennità di risultato ed i criteri in base ai quali il punteggio ottenuto nella valutazione della performance determina la misura di tale indennità.

Articolo 2 - Istituzione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione

1. Con gli incarichi di elevata qualificazione viene remunerata l’assegnazione di incarichi dirigenziali di cui all’articolo 109, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000 negli enti privi di dirigente, nel rispetto del vincolo dettato dal CCNL 16 novembre 2022 per cui le posizioni di responsabile di struttura apicale sono automaticamente individuate come destinatari degli incarichi in oggetto. Possono essere conferiti anche per lo svolgimento di incarichi di alta professionalità.

2. Questi incarichi sono conferiti a dipendenti inquadrati nell’area dei funzionari e delle elevate qualificazioni, se nell’ente ve ne sono in servizio; se nell’ente non ve ne sono vengono conferiti a dipendenti inquadrati nell’area degli istruttori o in quella degli operatori esperti.

3. Possono essere conferiti, essendo in servizio nell’ente dipendenti dell’area dei funzionari e delle elevate qualificazioni, a dipendenti inquadrati nell’area degli istruttori solamente se, nella stessa articolazione organizzativa, non vi sono dipendenti inquadrati nell’area dei funzionari e delle elevate qualificazioni ed a condizione che si dimostri la utilità per l’ente di tale soluzione in alternativa al conferimento ad interim di tale incarico. In questi casi possono essere conferiti per una sola volta ed essere prorogati solamente nelle more dell’assunzione di un dipendente nell’area dei funzionari e delle elevate qualificazioni con il profilo richiesto e destinato alla stessa articolazione organizzativa.

4. Gli incarichi di cui al presente articolo hanno durata triennale.

Articolo 3 - Il conferimento di incarichi di Responsabile del Servizio

1. Gli incarichi di elevata qualificazione sono conferiti dal Sindaco sulla base dei seguenti criteri:

- a) natura e caratteristiche dei programmi di cui alla sezione strategica del DUP ed alla sezione “Valore Pubblico” del PIAO da realizzare;
- b) requisiti culturali posseduti in relazione ai programmi da realizzare;
- c) attitudini in relazione ai programmi da realizzare;
- d) esperienza acquisita in relazione ai programmi da realizzare.

2. Per la valutazione dei fattori di cui alle lettere b), c) e d) del comma 1 del presente articolo si tiene conto dei curricula e, ove disponibili, degli esiti delle valutazioni degli anni precedenti.

3. Per potere essere destinatari di incarichi di Elevata Qualificazione è necessario che, nel biennio precedente, la valutazione ai fini della erogazione delle indennità connesse alla performance sia stata non inferiore nel complesso a 80/100° e che nello stesso arco temporale non si è stati destinatari di sanzioni disciplinari.

Articolo 4 - La revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. La revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione, oltre che a seguito di sospensione disciplinare, può essere disposta dal Sindaco per una delle seguenti motivazioni, previo contraddittorio con il dipendente interessato:

- a) Interventuti mutamenti dell’assetto organizzativo;
- b) Valutazione negativa dell’attività svolta;
- c) Inosservanza delle direttive impartite dal Sindaco o dalla giunta o dall’assessore di riferimento.

2. Per intervenuti mutamenti dell’assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni nel settore e/o che ne modificano radicalmente le attribuzioni, come ad esempio la soppressione di una articolazione organizzativa primaria e/o la unificazione di articolazioni organizzative.

3. La valutazione è negativa quando è inferiore a 51/100° ed una volta che la stessa sia stata confermata a seguito dell’eventuale contraddittorio richiesto dal dipendente.

Articolo 5 - La graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di Elevata Qualificazione è costituito 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. La graduazione delle posizioni con incarico di Elevata Qualificazione è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione che va da un minimo di 5.000,00 Euro ad un massimo di 18.000,00 Euro annui lordi per 13 mensilità, la graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l’attribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione.

2. La retribuzione di posizione nelle ipotesi di assegnazione degli incarichi di Elevata Qualificazione a personale dipendente appartenente all’area degli Istruttori o degli Operatori esperti varia da 3.000,00 Euro a 9.500,00 Euro.

3. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l’erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di ciascun incarico di Elevata Qualificazione previste dal proprio ordinamento che sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.

4. E' oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa la ripartizione delle risorse tra retribuzione di posizione e di risultato.

5. Il giudizio sui singoli indicatori viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio e gli indicatori sono quelli di cui all'allegata scheda "A)", su tutti questi indicatori viene espresso un giudizio fondato su dati certi ed inconfutabili rilevabili dall'assetto organizzativo dell'ente nonché di documenti di programmazione economico finanziari e di performance oppure sull'espressione di una valutazione che va da "Basso" a "Medio", sino a "Elevato", in base al grado di soddisfazione dell'indicatore. Successivamente viene attribuito un punteggio secondo il sistema espresso nella scheda: il punteggio massimo raggiungibile è di 100 punti.

6. In base al percorso delineato, a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.

7. L'individuazione del valore della retribuzione di posizione viene stabilita dal Sindaco, in fase di decreto di nomina, a seconda della fascia di punteggio in cui si colloca la pesatura del settore. Le fasce sono:

Punti	Fascia euro
Fino a 59	5.000,00
da 60 a 69	7.000,00
da 70 a 79	9.000,00
da 80 a 89	11.000,00
da 90 a 95	14.000,00
da 96 a 99	16.000,00
100	18.000,00

8. Qualora la somma delle risorse destinate alle retribuzioni di posizione, a seguito della graduazione, risulti superiore alle disponibilità, la misura delle stesse verrà diminuita, qualora, invece, la stessa risulti inferiore, tale misura verrà aumentata.

Articolo 6 - Remunerazione degli incarichi ad interim

1. Nel caso di conferimento ad interim di un ulteriore incarico di elevata qualificazione, si dà corso alla maggiorazione della indennità di risultato in una misura compresa tra il 15 ed il 25% dei risparmi determinati dalla mancata erogazione della indennità di posizione.

2. La misura di tale maggiorazione è determinata per il 50% in modo direttamente proporzionale alla misura della indennità della posizione conferita e per il restante 50% sulla base della valutazione dei risultati raggiunti.

Articolo 7 - Disposizioni particolari

1. I criteri di conferimento, revoca, graduazione come articolati nel presente regolamento sono compatibili ed applicabili agli incarichi di EQ con contenuti di alta professionalità. Tali incarichi sono pertanto conferiti dal Sindaco, previa verifica dei requisiti speciali di cui all'art. 2 comma 3 del presente regolamento.

Allegato A - Graduazione delle posizioni di lavoro con incarichi di Elevata Qualificazione
Scheda pesatura

Fattori di valutazione	Peso	Item di valutazione	Valutazione	Media Valutazione item	Peso * media valutazione item
A) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA	60%	A1. Processi operativi di competenza			
		A2. Risorse umane assegnate			
		A3. risorse economiche assegnate			
		A4. Tipologia e frequenza delle relazioni (*):			
		<i>a. Relazioni interne</i>			
		<i>b. Relazioni esterne</i>			
		A5. Livello di Integrazione con altri uffici/servizi			
B) RESPONSABILITÀ GESTIONALE INTERNA ED ESTERNA	40%	B1. Grado Responsabilità civile			
		B2. Responsabilità economico gestionale			
		B3. Grado Responsabilità del datore			

1) Definizione delle aree

A) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA

La complessità amministrativa si manifesta nella difficoltà delle situazioni da fronteggiare e nella varietà dei problemi da risolvere; si manifesta inoltre nella complessità direzionale derivante dal grado di variabilità del contesto organizzativo di riferimento.

Parametri di valutazione

A1) Processi operativi di competenza.

Rileva il grado di complessità dei processi operativi di competenza della posizione attraverso l'analisi delle attività che si associano ad ogni posizione. Al punteggio come sotto determinato si aggiungono 5 punti per ogni servizio esternalizzato sul quale la posizione di lavoro con incarico di E.Q. esercita un controllo, fino ad un massimo di 20 punti.

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
La posizione coordina e integra un numero molto limitato di processi			La posizione coordina e integra un numero elevato di processi sostanzialmente			La posizione coordina e integra un numero limitato		La posizione coordina e integra un numero	

* da questo fattore dovrà risultare un solo punteggio che deriverà dalla media aritmetica dei sotto fattori.

prevalentemente omogenei	omogenei	di processi eterogenei	elevato di processi eterogenei
--------------------------	----------	------------------------	--------------------------------

A2) Risorse umane assegnate

Il sotto fattore esprime il livello di complessità connesso all'attività di gestione e coordinamento delle risorse umane utilizzate nei processi produttivi afferenti alla posizione

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Coordinamento diretto di risorse umane di numero limitato e di tipologie omogenee			Coordinamento diretto di risorse umane di numero ampio ma di tipologie omogenee			Coordinamento diretto di risorse umane di numero limitato ma di tipologie eterogenee		Coordinamento diretto di risorse umane di numero ampio e tipologie eterogenee	

A3) Risorse economiche assegnate

Tale sotto fattore si propone di valutare il grado di complessità connesso all'entità delle risorse economiche annualmente affidate alla responsabilità (piena o parziale) della posizione.

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Valore globale spesa gestita Fino a 300.000,00			Valore globale spesa gestita da 300.001,00 a 1.000.000,00			Valore globale spesa gestita da 1.001.000,00 a 3.000.000,00		Valore globale spesa gestita Oltre 3.000.000,00	

A4) Tipologia e frequenza delle relazioni

(da questo fattore dovrà risultare un solo punteggio che deriverà dalla media aritmetica dei sotto fattori qui indicati)

a. Relazioni interne

Rileva il grado di complessità delle relazioni nei confronti dei soggetti interni all'ente

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Relazioni che comportano scambio di informazioni di modesta complessità e/o con uffici/unità dello stesso servizio				Relazioni che comportano informazioni complesse e/o con uffici/unità di altri servizi			Relazioni che comportano informazioni molto complesse e/o negoziali prevalentemente con uffici/unità di altri servizi		

b. Relazioni esterne

Rileva il grado di complessità e problematicità delle relazioni che gestisce l'ufficio con varie categorie di interlocutori (cittadini, imprese, enti pubblici, categorie professionali e associazioni di cittadini)

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Relazioni indispensabili ed elementari				Relazioni che comportano informazioni di media complessità e problematicità			Relazioni che comportano informazioni di alta complessità, anche con funzioni di rappresentanza		

		dell'Ente
--	--	------------------

A5) Livello di Integrazione con altri uffici/servizi

Rileva il grado di coinvolgimento della posizione di lavoro con incarico di E.Q. nell'azione strategica dell'ente, intesa come possibilità di assumere la realizzazione di obiettivi trasversali a più servizi.

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Basso				Medio			Elevato		

B) Responsabilità gestionale interna ed esterna

La responsabilità deriva dal grado di rischio amministrativo e gestionale che si assume durante la gestione. Rischio di incorrere nelle responsabilità amministrative tipiche delle funzioni dirigenziali- soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all'ente - dovuto alla tipologia di atti assunti, alla complessità normativa, alla discrezionalità amministrativa, al potenziale contenzioso.

B1- Responsabilità civile

Il grado di responsabilità sotto il profilo civile viene desunto dal complesso di norme che regolano le attività presidiate dalla posizione e dalle relative ricadute esterne/interne.

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Basso livello di responsabilità				Medio livello di responsabilità			Elevato livello di responsabilità		

B2 – Responsabilità economico gestionale

Il grado di responsabilità economico gestionale viene desunto dal valore complessivo delle risorse economiche attribuite alla posizione tramite il PEG, computando in tale valore tutte le risorse per le quali la posizione è responsabile dell'assunzione dell'impegno di spesa o dell'accertamento dell'entrata.

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Basso livello di responsabilità				Medio livello di responsabilità			Elevato livello di responsabilità		

B3 – Responsabilità del datore

Il grado di responsabilità del datore di lavoro è valutato considerando il numero di risorse umane affidate alla posizione, riparametrato sul grado di rischio professionale cui sono esposte quelle risorse che svolgono mansioni per le quali è previsto l'obbligo di sorveglianza sanitaria.

Il grado di esposizione a rischio professionale è valutato in base alla frequenza delle visite mediche di controllo obbligatorie (più alta è la frequenza delle visite mediche di controllo, maggiore è il grado di rischio).

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Basso livello di responsabilità				Medio livello di responsabilità			Elevato livello di responsabilità		