



COMUNE DI DISO

Provincia di Lecce

***REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE,
CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI
ELEVATA QUALIFICAZIONE***

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA N. 23 DEL 07/03/2024

Il presente regolamento è finalizzato ad armonizzare la disciplina delle posizioni organizzative con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali triennio 2019/2021 sottoscritto in data 16.11.2022.

ART. 1 DISPOSIZIONI GENERALI

1. Il presente regolamento disciplina la materia degli incarichi di Elevata Qualificazione (ex Posizioni organizzative), di cui agli articoli 16, 17, 18, 19, 20 e 21 del *CCNL* sottoscritto in data 16.11.2023, e stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la graduazione, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai *CC.CC.NN.LL.* vigenti in materia;

2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di cui al comma 1 sono corrisposte a carico del bilancio del Comune, nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata, nonché nel rispetto del limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, secondo cui l'ammontare complessivo del trattamento accessorio non può superare l'importo stanziato nell'anno 2016.

ART. 2 DEFINIZIONI

1. Con il termine ***“Elevate qualificazioni”*** si intende la posizione di lavoro che richiede, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

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

ART. 3 FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Gli incarichi di Elevate qualificazioni 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 esplicita delega di funzioni da parte del dirigente, 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.

ART. 4 CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. Per il conferimento degli incarichi di EQ si tiene conto:

- delle funzioni e 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 dell'area dei Funzionari (salva, ove possibile, la possibilità di applicare la disciplina prevista dall'art. 16, comma 4, lett. a) del CCNL);
- degli esiti delle valutazioni individuali in attuazione del D.Lgs. n. 150/2009;

2. Nel caso in cui l'Ente sia privo di personale appartenente all'area dei Funzionari, la disciplinadi cui all'articolo 16 CCNL 16.11.2022 si applica ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti, e l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità, come previsto dal successivo art. 8 del presente Regolamento;

3. Nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim diEQ per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, 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;

4. I comuni possono avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 4 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 dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito;

5. Il dipendente appartenente all'area degli Istruttori, cui sia stato conferito un incarico di EQ, ai sensi del comma 3, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per l'incarico di EQ nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art. 20 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ), con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del CCNL del 14.09.2000;

6. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di EQ a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, si rinvia alla disciplina prevista dagli artt. 22 e 23 (Capo III Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione) del presente CCNL.

ART. 5 DURATA DEGLI INCARICHI

1. L'incarico non può avere durata inferiore a 1 anno e non può eccedere la durata massima di 3 anni, in ottemperanza a quanto stabilito dai CCNL vigenti. L'incarico è rinnovabile con le medesime formalità di cui all'articolo precedente. Alla scadenza dell'incarico, il mancato rinnovo non necessita di motivazione.
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 30 giorni. Solo nel caso di consultazioni amministrative, per garantire il regolare svolgimento dell'azione amministrativa dell'Ente gli incarichi si intendono automaticamente prorogati per un periodo massimo di 45 giorni.

ART. 6 SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'INCARICO

1. Gli incarichi possono essere revocati, con provvedimento scritto e motivato, prima della scadenza, dal soggetto che ha provveduto al loro conferimento, in relazione a
 - intervenuti mutamenti organizzativi;
 - in conseguenza di specifico accertamento di gravi inadempienze, che compromettono il raggiungimento di obiettivi strategici e/o il regolare funzionamento dei servizi;
 - in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale;in questi casi l'Ente prima di procedere alla revoca, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferendo mandato a persona di sua fiducia;
2. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e risultato, il dipendente resta comunque inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza;
3. In caso di assenza o impedimento del titolare dell'incarico, la competenza della gestione della specifica struttura viene avocata dal Segretario comunale, se non viene individuato *ad interim* un altro dipendente già titolare di posizione organizzativa, il cui trattamento economico è definito dal successivo art. 9, comma 5.

ART. 7 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, DI RISULTATO E COMPENSI AGGIUNTIVI

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di elevata qualificazione è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato;
2. Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario;
3. L'Ente definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, 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 tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento;
4. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 (Risorse decentrate).

5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ (come individuato da ciascun Ente), per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale;

6. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 (Risorse decentrate);

7. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori di cui all'art. 20 del C.C.N.L. 2019/2021, cui integralmente si rinvia.

ART. 8 VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO - RINVIO

1. In conformità con le prescrizioni normative e contrattuali, ad ogni titolare di incarico di E.Q. viene riconosciuta una retribuzione di risultato annuale, in ragione del grado e delle modalità di realizzazione delle performance attribuite, sia individualmente, sia con riferimento al settore di competenza, sia in ragione del contributo prestato per il conseguimento delle dell'Ente nel suo complesso, secondo le prescrizioni ed i criteri contenuti nel vigente Sistema di misurazione e di valutazione della performance, al quale si rimanda.

ART. 9 GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. La pesatura dei singoli incarichi di EQ ed il correlato importo della retribuzione, vengono individuati sulla base della valutazione di criteri e sub-criteri oggettivi, riassunti nella scheda di cui all'allegato A e di seguito descritti:

- a. Collocazione nella struttura e dinamiche relazionali;
- b. Complessità organizzativa;
- c. Complessità gestionali.

2. Il giudizio sui singoli criteri viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio. Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione, il Responsabile del Settore Economico Finanziario quantifica il budget disponibile da ricondurre nell'apposito fondo.

3. L'attribuzione del punteggio di pesatura dei singoli incarichi di E.Q., in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, viene effettuata dal Nucleo di valutazione applicando i criteri di cui all'allegato al presente regolamento. La conseguente pesatura viene proposta al Sindaco che la recepisce nel decreto sindacale di nomina dei titolari di E.Q.. La graduazione viene effettuata di regola prendendo a riferimento la copertura dell'incarico a tempo pieno, per complessive nr. 36 ore/settimanali. In caso di titolari di incarico a tempo parziale, l'importo della retribuzione di posizione deve essere proporzionato alle ore settimanali effettivamente svolte.

4. Le risultanze delle operazioni di cui al comma precedente sono finalizzati alla determinazione della retribuzione di posizione da riconoscersi:

- per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari per un importo minimo di € 5.000,00 fino ad un massimo di 18.000,00 annui lordi per 13 mensilità
- per il personale inquadrato nell'area degli Istruttori per un importo minimo di € 3.000,00 fino ad un massimo di 9.500,00 annui lordi per 13 mensilità

5. Ai fini della suddetta quantificazione, l'importo dell'indennità di posizione è commisurato al punteggio raggiunto, ove un punto equivale a € 100,00.

Eventuali importi che residuano dalla ripartizione del budget disponibile possono incrementare la quota della retribuzione di risultato.

Nel caso di superamento del limite previsto dalla Legge o in caso di insufficienza di risorse di bilancio, resta ferma la possibilità di ridefinire, in base ad un criterio di proporzionalità, le indennità di posizione rispetto a quanto previsto per effetto della pesatura nel rispetto disposizioni in materia di vincoli di spesa e/o al fine di non determinare decurtazioni significative del fondo risorse decentrate.

ART 10 DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme contrattuali e di Legge vigenti in materia.

2. Il Nucleo di valutazione può procedere ad una rideterminazione degli importi erogati agli attuali titolari di incarico E.Q. qualora l'Amministrazione intendesse remunerare, previa istituzione, ulteriori incarichi di elevate qualificazioni o dovesse manifestarsi la necessità, a fronte di un maggiore carico di responsabilità, di rivedere la pesatura dei singoli incarichi già istituiti.

SCHEDA TECNICA DI PESATURA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Un punto equivale a 100,00 Euro, sicché al valore ottenuto si può collegare direttamente un importo corrispondente all'indennità; l'indennità massima erogabile è quella di cui al vigente CCNL Funzioni Locali. La medesima scheda è applicata anche ai dipendenti appartenenti all'Area ISTRUTTORI, cui eventualmente è attribuito l'incarico di E.Q. in coerenza con gli importi di cui al richiamato CCNL.

CRITERIO A - COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA		CRITERIO B - COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA		CRITERIO C - COMPLESSITÀ GESTIONALI	
<i>Sub criterio</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Sub criterio</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Sub criterio</i>	<i>Descrizione</i>
1- Strategicità della posizione Max punti attribuibili: 25	<i>E' considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato</i>	1- Complessità operativa Max punti attribuibili: 15	<i>E' considerata la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali di competenza</i>	1- Delega di funzioni Max punti attribuibili: 15	<i>E' considerata la significatività quantitativa e qualitativa (ampiezza e contenuto) delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti a rilevanza esterna</i>
4- Poliedricità della funzione Max punti attribuibili: 15	<i>E' considerata la poliedricità delle attività assegnate</i>	2- Specificità delle cognizioni Max punti attribuibili: 15	<i>E' valutata la significatività quantitativa e qualitativa delle competenze necessarie all'espletamento delle funzioni assegnate</i>	2- Attività soggette a rischio Max punti attribuibili: 15	<i>E' considerata, in coerenza con il PTPCT, la significatività del profilo di rischio associato alle attività assegnate</i>
4- Risorse finanziarie gestite Max punti attribuibili: 10	<i>E' considerata l'entità del budget assegnato</i>	3- Attività di studio e ricerca Max punti attribuibili: 10	<i>E' valutata la significatività quantitativa e qualitativa delle attività di aggiornamento professionale, ricerca, approfondimento e formazione necessarie all'efficace espletamento delle funzioni assegnate</i>	3- Attività soggette a rischio contenzioso Max punti attribuibili: 15	<i>E' 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>
5- Qualità delle Risorse finanziarie gestite Max punti attribuibili: 20	<i>E' considerata la rilevanza qualitativa, rispetto al programma di mandato, delle risorse assegnate</i>	2- Qualificazione del personale assegnato Max punti attribuibili: 10	<i>E' considerata la composizione della struttura operativa in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate</i>		
		3- Relazioni interne ed esterne Max punti attribuibili: 15	<i>Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni interne ed esterne afferenti ai procedimenti attinenti alle funzioni svolte</i>		
TOTALE A=		TOTALE B=		TOTALE C=	
TOTALE COMPLESSIVO (A+B+C) =					