

REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

APPROVATO CON DGC DEL
COMUNE DI TREVI

**REGOLAMENTO
PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI
DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

INDICE

Art. 1 - Istituzione delle posizioni organizzative	1
Art. 2 - Il conferimento di incarichi di elevata qualificazione	2
Art. 3 - La revoca degli incarichi di elevata qualificazione	2
Art. 4 - Trattamento economico.....	3
Art. 5 - Retribuzione di posizione	3
Art. 6 - Soggetti e funzioni.....	3
Art. 7 - Criteri di graduazione delle posizioni di EQ.....	3
Art. 8 - Sistema di pesatura.....	4
Art. 9 - Graduazione degli incarichi di elevata qualificazione	4
Art. 10 - Correttivo del sistema	4
Art. 11 - Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti	5
Art. 12 - Retribuzione di risultato	5
Art. 13 - Incarichi ad interim.....	5

Art. 1 - Istituzione delle posizioni organizzative

1. Il presente regolamento contiene la disciplina dei criteri per il conferimento degli incarichi, della graduazione della retribuzione di posizione e dei criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incarichi sulle posizioni di elevata qualificazione, istituite dal Comune ai sensi degli articoli 16 e seguenti del CCNL del Comparto Funzioni Locali 2019-2021, stipulato il 16 novembre 2022 (d'ora in poi anche solo "CCNL 2022").
2. La Giunta comunale individua le posizioni istituite presso ciascuna Area nell'ambito degli atti di macro-organizzazione dell'Ente.
3. Per "Elevata Qualificazione" si intende un incarico che comporti, con assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni o attività di seguito elencate:
 - a) responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) responsabilità 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.
4. In accordo con quanto stabilito dall'art. 19, comma 1, del CCNL 2022, le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, stabilite secondo l'ordinamento organizzativo dell'Ente, sono

automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di elevata qualificazione (EQ) nell'ambito del precedente comma 3, lett. a), essendo il Comune di Trevi privo di personale con qualifica dirigenziale.

5. La istituzione delle elevate qualificazioni di cui alla lettera b) dell'articolo 3, richiede l'assegnazione di compiti qualificati come strategici per l'ente, anche in aggiunta al conferimento di incarichi con funzioni dirigenziali. Tali compiti possono essere di studio, analisi, progettazione di interventi dell'ente, effettuazione di controlli interni o analoghi ed i dipendenti destinatari di tali incarichi devono essere in possesso del titolo di studio della laurea magistrale o del vecchio ordinamento o specialistica o in possesso della iscrizione ad un albo professionale, coerente con i compiti assegnati, o in possesso di un master post universitario con durata di almeno 2 anni e superamento di almeno 10 esami o in possesso del titolo di dottore di ricerca.
6. Gli incarichi di elevate qualificazioni di cui alle citate lettere a) e b) dell'articolo 16 2022 sono conferiti, di norma, a dipendenti dell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, ivi compresi quelli a tempo determinato, tra cui quelli assunti ai sensi dell'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (d'ora in poi TUEL). Possono essere conferiti a dipendenti dell'Area Istruttori solamente nei casi, con le modalità e nei limiti di cui all'art. 19, commi 2 ss. del CCNL 2022.

Art. 2 - Il conferimento di incarichi di elevata qualificazione

1. Gli incarichi di elevata qualificazione sono conferiti sulla base dei seguenti criteri, facendo riferimento alle funzioni e alle attività da svolgere:
 - a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato e nel piano delle performance o degli obiettivi;
 - b) requisiti culturali posseduti;
 - c) attitudini;
 - d) capacità professionale;
 - e) esperienza acquisita.
2. Per la valutazione dei fattori di cui alle lettere b), c), d) ed e) del comma 1 del presente articolo si tiene conto degli esiti delle valutazioni degli anni precedenti e dei curricula.
3. Gli incarichi di elevata qualificazione sono conferiti e possono essere rinnovati dal Sindaco con provvedimenti motivati in relazione ai criteri di cui ai precedenti commi.
4. Gli incarichi di responsabile apicale, titolare di elevata qualificazione, sono attribuiti per un periodo massimo di 3 anni e comunque non possono superare il mandato amministrativo del Sindaco che li conferisce.
5. Fatto salvo quanto previsto dai commi 4 e 6, la durata dell'incarico non può essere, di norma, inferiore a un anno.
6. In ogni caso l'incarico permane per quattro mesi successivi alla scadenza del mandato del Sindaco, salvo diverse disposizioni del nuovo Sindaco eletto.
7. Nel caso di interruzione anticipata del mandato del Sindaco, gli incarichi restano validi fino alla loro naturale scadenza.

Art. 3 - La revoca degli incarichi di elevata qualificazione

1. La revoca degli incarichi di elevata qualificazione, oltre che per ragioni disciplinari, può essere disposta per una delle seguenti motivazioni, previo contraddittorio con il dipendente interessato:
 - a. intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;
 - b. valutazione negativa della performance individuale.

2. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle strutture apicali dell'Ente o sul numero delle posizioni nell'area organizzativa o che ne modificano radicalmente le attribuzioni.
3. La valutazione della performance individuale è negativa quando è inferiore a 51/100 o equivalente, una volta che la stessa sia stata confermata a seguito dell'eventuale contraddittorio richiesto dal responsabile di elevata qualificazione. Nel contraddittorio, il responsabile può farsi assistere dalla organizzazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nell'area di appartenenza.

Art. 4 - Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatti salvi i compensi aggiuntivi indicati all'art. 20 del CCNL 2022 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.

Art. 5 - Retribuzione di posizione

1. Nella individuazione dei criteri per la graduazione delle elevate qualificazioni, il Sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.
2. Il Comune, in caso di variazioni delle funzioni attribuite a una o più posizioni di elevata qualificazione, oppure di modifica agli elementi di valutazione considerati dal presente regolamento, oppure di modifica della struttura organizzativa dell'ente, procede a una nuova graduazione delle stesse.
3. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal contratto collettivo di comparto quale retribuzione di posizione.
4. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in via comparativa per tutte le posizioni istituite.

Art. 6 - Soggetti e funzioni

1. L'OIV od organismo con funzioni analoghe, 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 comunale.
3. La Giunta comunale approva la pesatura delle E.Q., tenuto conto della proposta dell'OIV od organismo con funzioni analoghe.

Art. 7 - Criteri di graduazione delle posizioni di EQ

1. L'importo della retribuzione di posizione, tra il minimo e il massimo stabiliti dal contratto collettivo nazionale di lavoro, varia in base alla graduazione di ciascuna posizione. L'Ente stabilisce la suddetta graduazione sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico
2. Nella graduazione delle posizioni di E.Q. si fa applicazione dei seguenti criteri:
 - a. complessità;

- b. rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali.
3. Ai fini della valutazione dei criteri e dell'assegnazione dei punteggi, al presente regolamento è allegata una scheda descrittiva (allegato 1) con ulteriori livelli di dettaglio di ogni parametro, in modo distinto per le E.Q. comportanti direzione di strutture organizzative (tabella A) e le E.Q. conferite per incarichi di alta responsabilità (tabella B).

Art. 8 - Sistema di pesatura

1. Per ogni criterio individuato è assegnato un punteggio variabile secondo il modello allegato al presente regolamento (allegato 1), motivato sviluppando il criterio stesso in relazione agli elementi che lo caratterizzano.

Art. 9 - Graduazione degli incarichi di elevata qualificazione

1. La graduazione delle elevate qualificazioni 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, fatti salvi i diversi limiti che dovessero essere fissati in futuro dalla contrattazione collettiva di comparto.
2. La retribuzione di posizione, nelle ipotesi di assegnazione della responsabilità ad aree inferiori all'EQ, va da 3.000,00 euro a 9.500,00 euro, fatti salvi i diversi limiti che dovessero essere fissati in futuro dalla contrattazione collettiva di comparto. La retribuzione di posizione da assegnare in concreto sarà stabilita previo riproporzionamento del valore corrispondente alla graduazione delle E.Q. determinata ai sensi del presente articolo.
3. Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione sono considerati gli incarichi da conferire secondo le analisi e le valutazioni relative a ciascuno di essi.
4. Il servizio personale fissa lo stanziamento complessivamente disponibile per la retribuzione di posizione. Il numero di E.Q. da conferire è moltiplicato per l'ammontare minimo destinato alla retribuzione di posizione secondo il CCNL, calcolando così il valore complessivo minimo (di seguito "vcm") delle E.Q. dell'Ente. Il servizio personale determina la differenza fra stanziamento complessivo e vcm, differenza che costituisce lo stanziamento residuo.
5. L'OIV od organismo con funzioni analoghe applica i criteri di cui all'articolo 8 per ciascuna E.Q. Per ogni criterio è assegnato un punteggio, secondo le specificazioni di cui all'allegato 1. I punteggi così assegnati per ogni criterio sono sommati ed è individuato il punteggio totale di ciascuna E.Q. Il procedimento di definizione del punteggio segue l'iter di cui all'articolo 6.
6. Il servizio personale somma fra loro i punteggi totali di ciascuna E.Q., ottenendo un valore che costituisce il divisore dello stanziamento residuo; il valore ottenuto come risultato di tale operazione sarà moltiplicato per il punteggio totale di ciascuna E.Q. Per ottenere l'importo della retribuzione di posizione di ciascuna E.Q., il risultato così ottenuto è sommato al valore minimo della retribuzione stessa (ovvero, euro 5.000).
7. Il processo di graduazione, una volta concluso, è riedito, o confermato in assenza di riorganizzazione della struttura, nei casi di rinnovo o di avvicendamento nell'incarico di responsabile di E.Q.

Art. 10 - Correttivo del sistema

1. Al fine di evitare l'insorgere di rilevanti squilibri nelle valutazioni tra le diverse posizioni, nel caso in cui il valore attribuito a una o più E.Q. sia superiore o inferiore di oltre euro 3.000,00 alla media dei valori attribuiti a tutte le E.Q. (con valore limite = media +/- euro 3.000,00), l'Ente così procede:

- a. nel caso in cui vi siano una o più E.Q. il cui valore risulti superiore a detto limite, tale importo è ridotto fino a detto limite. La riduzione è assegnata alle altre E.Q., in proporzione ai punteggi già attribuiti;
- b. nel caso in cui vi siano una o più E.Q. il cui valore risulti inferiore al citato limite, a tutte le E.Q. che superano la media il valore assegnato è ridotto proporzionalmente a beneficio della o delle prime, il cui valore è corrispondentemente aumentato fino a concorrenza di detto limite.

Art. 11 - Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

1. Nel caso in cui l'Ente conceda proprio personale, titolare di E.Q., in utilizzo a tempo parziale ad altro Ente (Unione di comuni o Comune, nella forma del cosiddetto scavalco condiviso), si applica quanto previsto dall'art. 23, comma 5, secondo alinea, del CCNL 2022, e, in particolare:
 - a. l'ente di provenienza continua a corrispondere, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti; nella rideterminazione dei relativi valori dovrà comunque tenersi conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa;
 - b. l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base ai criteri dagli stessi stabiliti, tenendo conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa;
 - c. al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, l'ente utilizzatore può, altresì, corrispondere una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa, anche in eccedenza al limite complessivo di cui all'art. 17, comma 2, del CCNL 2022; per finalità di cooperazione istituzionale, ai relativi oneri può concorrere anche l'ente di provenienza, secondo quanto stabilito nella convenzione; tali oneri sono comunque a carico delle risorse di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 2022, stanziato presso ciascun ente.
2. La presente disciplina trova applicazione anche nei confronti del personale utilizzato a tempo parziale per le funzioni e i servizi in convenzione ai sensi dell'art. 30 del TUEL.

Art. 12 - Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale.
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi del vigente CCNL di comparto.
3. I criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2, sono stabiliti in apposita disciplina che accede al regolamento generale sul ciclo di valutazione della performance.
4. Il Comune di Trevi destina a tale particolare voce retributiva una quota del 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le elevate qualificazioni previste nella propria struttura organizzativa e che sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.
5. La valutazione del personale con incarico di E.Q. è approvata dalla giunta comunale, su proposta dell'OIV od organismo analogo.

Art. 13 - Incarichi ad interim

1. Al lavoratore già titolare di incarico di E.Q., al quale sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra posizione, 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 la posizione oggetto dell'incarico ad interim. La percentuale è definita dal sindacato all'atto del conferimento dell'incarico ad interim, nell'ambito dello stesso.
2. Nella definizione della percentuale di cui al comma 1, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito ad interim.
3. In particolare, la misura varia nel seguente modo:
 - a) 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la elevata qualificazione oggetto dell'incarico ad interim, per un punteggio da 41 a 60 riportato dalla stessa elevata qualificazione secondo i criteri di graduazione delle E.Q. di cui al presente regolamento;
 - b) 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la elevata qualificazione oggetto dell'incarico ad interim, per un punteggio da 61 a 80 riportato dalla stessa elevata qualificazione secondo i criteri di graduazione delle E.Q. di cui al presente regolamento;
 - c) 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la elevata qualificazione oggetto dell'incarico ad interim, per un punteggio da 81 a 100 riportato dalla stessa elevata qualificazione secondo i criteri di graduazione delle E.Q. di cui al presente regolamento.
4. Nel caso di conferimento di un incarico ad interim a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla posizione vacante confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di E.Q.

TABELLA A
 CRITERI PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
 PER LA DIREZIONE DI UNITÀ ORGANIZZATIVE DI PARTICOLARE COMPLESSITÀ

INDICATORE		CRITERIO	DESCRIZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO	
COMPLESSITA' (fino a 50 punti)	DIMENSIONE ORGANIZZATIVA	Numero delle risorse umane effettive in dotazione organica	Fino a 4 punti, calcolati mediante la formula: (punteggio massimo x n. risorse umane effettive) / n. risorse Umane dell'Area con più risorse umane		
		Quantità di profili professionali coordinati	Fino a 4 punti, calcolati mediante la formula: (punteggio massimo x n. profili coordinati) / n. profili dell'Area con maggior numero di profili		
		Numero dei servizi incardinati all'interno dell'area organizzativa	Fino a 4 punti calcolati mediante la formula: (punteggio massimo x n. servizi incardinati) / n. servizi dell'Area con più servizi		
		Complessità dei procedimenti amministrativi e processi di lavoro assegnati	Bassa: 2 punti Media: 3 punti Alta: 4 punti		
		Valore delle risorse economiche di bilancio gestite sia in entrata sia in uscita	Fino a 4 punti calcolati mediante la formula: (punteggio massimo x valore del budget assegnato) / valore del budget dell'Area con maggiori risorse		
	DIMENSIONE GESTIONALE	Complessità del processo di programmazione	Fino a 10 punti alta Fino a 5 punti media		
		Professionalità e/o specializzazione richieste per la direzione della struttura	Fino a 10 punti alta Fino a 5 punti media		
		Relazioni esterne e interne	Fino a 10 punti: alta, per responsabilità sia interna sia esterna Fino a 5 punti: media, per responsabilità solo interna o solo esterna		
	RILEVANZA DELLE RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVE E GESTIONALI (fino a 50 punti)	DIMENSIONE AMMINISTRATIVA	Grado di rischio e responsabilità in ragione della natura delle attività svolte	Fino a 10 punti alto Fino a 5 punti medio	
			Complessità e rilevanza delle attività di controllo, vigilanza e direzione dei servizi assegnati	Fino a 10 punti alta Fino a 5 punti media	
DIMENSIONE GESTIONALE		Grado di autonomia decisionale e variabilità del contesto esterno riconosciuti alla posizione	Fino a 10 punti alta Fino a 5 punti media		
		Rilevanza della posizione rispetto alla programmazione strategica dell'Ente	Fino a 20 punti alta Fino a 15 punti media Fino a 10 punti bassa		
TOTALE PUNTEGGIO					

Valore Economico = (Budget / Totale punti assegnati) x (Punteggio individuale ricevuto x Tempo di lavoro)

TABELLA B
CRITERI PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
CON CONTENUTI DI ALTA PROFESSIONALITÀ

COMPLESSITA' (fino a punti 70)	Livello di difficoltà professionale	Fino a punti 30
	Differenziazione delle attribuzioni	Fino a punti 15
	Complessità delle relazioni	Fino a punti 15
	Competenze professionali richieste	Fino a punti 10
RILEVANZA DELLE RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVE E GESTIONALI (fino a punti 30)	Importanza rispetto alle scelte programmatiche indicate dal bilancio di mandato, dal DUP e dal PIAO	Fino a punti 15
	Gradi di responsabilità	Fino a punti 15