Comune di Masi Torello

(Provincia di Ferrara)

Regolamento **per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi** **di ELEVATA QUALIFICAZIONE**

approvato con deliberazione di G.C. n. 35 del 16/05/2023

Indice

Art.1-Campo di applicazione

Art.2-Strutture organizzative e incarichi di Elevata Qualificazione

Art.3-Funzioni e competenze e regime orario

Art.4-Disposizioni particolari sugli incarichi di EQ

Art.5- Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale titolare di un incarico di EQ

Art.6- Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale dell'Area degli Istruttori

Art. 7- Raccordo tra pesatura e valore economico della retribuzione di posizione

Art. 8- Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

Art.9- Incarico e revoca degli incarichi di EQ

Art. 10- Valutazione annuale

Art. 11- Norme finali

Art.1
Campo di applicazione

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) ai sensi del combinato disposto degli artt.16, 17, 18 e 19 del CCNL del 16.11.2022.
2. I responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa del Comune, sono titolari di incarichi di EQ.

Art.2
Strutture organizzative e incarichi di Elevata Qualificazione

1. La responsabilità di una o più strutture apicali nelle quali il Comune risulta essere articolato è attribuita con decreto sindacale per un periodo minimo di un anno e massimo di tre anni e possono essere rinnovati con la medesima formalità.
2. L'incarico di EQ è di natura fiduciaria e può essere conferito a tutti i Responsabili inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione del nuovo sistema di classificazione del personale, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area, o, nei casi previsti dal CCNL, a categorie inferiori.
3. Per l'affidamento dell'incarico i soggetti individuato non devono essere stati oggetto di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o procedimenti penali passati in giudicato nell'ultimo biennio.
4. Per la scelta dei soggetti più idonei al conferimento degli incarichi si tiene conto:
 - a. della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - b. dei requisiti culturali posseduti;
 - c. delle funzioni ed attività da svolgere;
 - d. delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.
5. Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura apicale si applicano le disposizioni contenute nel presente Regolamento.

Art.3
Funzioni e competenze e regime orario

1. L'incarico di EQ comporta la piena responsabilità delle attività svolte e dei risultati conseguiti, secondo le disposizioni normative in materia, in particolare:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità (Aree), caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed

organizzativa, formalmente determinate e costituite da almeno due collaboratori, oltre il responsabile dell'unità organizzativa

b) la responsabilità nella gestione delle attività e delle problematiche operative dell'Area di assegnazione, la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati, anche mediante l'attività del personale assegnato;

c) la gestione delle risorse umane, strumentali e finanziarie, assegnate al settore di competenza, coinvolgimento e sviluppo di una responsabilità diffusa tra i collaboratori;

d) la responsabilità dei procedimenti amministrativi,

e) l'adozione di tutti gli atti gestionali in grado di impegnare l'Ente verso l'esterno.

2. L'orario di lavoro dovrà corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, essere adeguato al buon andamento dei servizi comunali.

Art.4

Disposizioni particolari sugli incarichi di EQ

3. Nell'ipotesi in cui non siano in servizio dipendenti appartenenti alla area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di EQ 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. È possibile avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 1, 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.

Art.5

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale titolare di un incarico di EQ

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ 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 vigente dei CCNL.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione e in relazione alle risorse disponibili.
3. L'ente definisce con il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive.

Art.6

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale dell'Area degli Istruttori

1. Nei casi di cui all'art. 16, comma 4, o 19 commi 2 e 3 del CCNL 2019-2021 la retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00.

Art. 7

Raccordo tra pesatura e valore economico della retribuzione di posizione

1. Nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione del presente regolamento superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare (assicurando, comunque, il valore minimo di € 5.000,00, o di € 3.000,00 per i casi di cui all'articolo 5).
2. In relazione ai suddetti limiti o comunque per la necessità di ridurre le risorse finanziarie destinate al finanziamento del trattamento accessorio degli incarichi di EQ, ai sensi dell'articolo 17, comma 4, del CCNL del 16.11.2022, l'Amministrazione può rideterminare, in diminuzione, il valore di cui al comma 1.
3. Resta fermo che la retribuzione di posizione è direttamente riproporzionata nelle ipotesi di cui all'art. 19, comma 5, del CCNL del 16.11.2022 (prestazione lavorativa ridotta per l'utilizzo a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione ovvero presso una Unione di Comuni) o di rapporto di lavoro a tempo parziale (non inferiore al 50% ai sensi dell'art. 62, del predetto CCNL del 16.11.2022).

Art. 8

Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

4. La graduazione della retribuzione di posizione - pesatura - per i titolari di incarichi di EQ è determinata in base ai parametri di cui all'allegato A).
5. La proposta di pesatura degli incarichi di EQ è di competenza del Nucleo di valutazione. La pesatura è proposta al Sindaco che la recepisce nel decreto di nomina.
6. L'individuazione dell'importo da attribuire agli incarichi di EQ avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui all'allegato B) e di quanto previsto dall'art. 6, comma 1.

Art.9

Incarico e revoca degli incarichi di EQ

1. Il Sindaco conferisce gli incarichi di EQ con proprio decreto, tenendo conto dell'articolazione della struttura amministrativa dell'Ente, delle attribuzioni, facenti capo a ciascuna struttura apicale, delle funzioni e attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite dal personale.
2. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione, attribuito secondo i criteri, di cui all'art. 7 del presente regolamento,
3. Gli incarichi sono conferiti per un periodo minimo di un anno e massimo di tre anni e sono rinnovabili.
4. L'affidamento di un incarico *ad interim* ad un titolare di EQ, qualora superiore ad un periodo superiore a 30 giorni lavorativi, comporta l'attribuzione di un ulteriore importo nella misura dal 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto dell'incarico *ad interim*.
5. Nella definizione delle citate percentuali, il Comune tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi. L'importo attribuito in base ai criteri di cui al precedente comma è rapportato al periodo di durata dell'incarico dell'anno di riferimento.
6. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. La valutazione si considera negativa se inferiore al 50% del punteggio massimo del sistema di valutazione adottato. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. La revoca dell'incarico non comporta un mutamento di profilo professionale che rimane invariato, ma determina soltanto un mutamento di funzioni. In tale caso il dipendente resta

inquadrate nell'Area di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

7. In caso di revoca anticipata, l'Ente acquisisce in contraddittorio, prima della sua formalizzazione, le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Art. 10

Valutazione annuale

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi di EQ sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di valutazione, in base ai criteri indicati nel *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*.
2. Dal punteggio, conseguito a seguito della valutazione attribuita ai risultati delle attività svolte, viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare di EQ.
3. In caso di valutazione non positiva l'Ente, prima della sua formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Art. 11

Norme finali

1. Il presente regolamento è immediatamente esecutivo ed abroga le norme contenute in precedenti atti.
2. È fatto obbligo a chiunque spetti osservarlo e di farlo osservare, quale normazione di diritto pubblico.
3. Esso è pubblicato per giorni 15 all'Albo Pretorio del Comune e nel link "**Amministrazione Trasparente**" sotto-sezione di 1° livello "**Disposizioni generali**" – sotto-sezione di 2° livello "**Atti generali**".

**PESATURA INCARICHI DI ELEVATA
QUALIFICAZIONE**

PARAMETRI	VARIABILI	INDICATORI	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGI O ATTRIBUIT
Strategicità della posizione Punti 23	NESSUNA	Da valutare in relazione all'importanza, alla criticità della posizione rispetto ai programmi annuali e di medio e lungo periodo dell'Ente connessi alla posizione stessa, riscontrabili nella Relazione Previsionale e Programmatica, e nel Piano Esecutivo di Gestione	0 – 23	
Livello di responsabilità Punti 30	RESPONSABILITA' GIURIDICA	Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	0 – 10	
	RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA	Da valutare in base alla articolazione e complessità dei servizi e uffici da coordinare	0 – 10	
	RESPONSABILITA' ECONOMICA	Da valutare in relazione all'entità economica delle risorse annuali assegnate, sia in termini di entrate o di spese correnti, sia in termini di investimenti che in relazione all'effettivo grado di gestibilità delle risorse assegnate	0 - 10	
Complessità della struttura organizzativa gestita Punti 37	Articolazione attività gestite	Attività totalmente omogenee	4	
		Quantità media di attività omogenee	5	
		Attività totalmente disomogenee	15	
	Il sistema normativo di riferimento	Non complesso	0	
		Complesso	1-3	
	Complessità attività	Atti ripetitivi	3	
		Atti parzialmente ripetitivi	6	
		Atti non ripetitivi	10	
	Destinatari delle attività della posizione	Prevalentemente interni	1	
Sia interni che esterni		2-4		
Prevalentemente esterni		5-9		
Professionalità richiesta Punti 10	Alto grado di specializzazione richiesta per l'espletamento compiti affidati dei		10	
	Medio grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati		5-9	
	Basso grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati		0-4	
			100	

FASCE DI RETRIBUZIONE PERSONALE AREA DEGLI ISTRUTTORI CON INCARICO DI EQ – Min. €. 3.000,00 Max 9.500,00

PUNTEGGIO Da	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE
60 a 63	3.000,00
64 a 67	3.500,00
68 a 70	4.000,00
71 a 73	4.500,00
74 a 76	5.000,00
77 a 80	6.000,00
81 a 83	6.500,00
84 a 86	7.000,00
87 a 89	7.500,00
90 a 92	8.000,00
93 a 95	8.500,00
96 a 98	9.000,00
99 a 100	9.500,00

FASCE DI RETRIBUZIONE PERSONALE AREA FUNZIONARI CON INCARICO DI EQ - Min. €. 5.000,00 Max 18.000,00

PUNTEGGIO Da	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE
60 a 62	5.000,00
63 a 65	5.500,00
66 a 68	6.000,00
69 a 71	6.500,00
72 a 74	7.000,00
75 a 77	7.800,00
78 a 80	8.300,00
81 a 83	9.000,00
84 a 86	10.000,00
87 a 89	12.000,00
90 a 92	13.000,00
93 a 95	15.000,00
96 a 98	17.000,00
99 a 100	18.000,00

¹ Nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione del presente regolamento superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare (assicurando, comunque, il valore minimo di € 5.000,00, o di € 3.000,00 per i casi di cui all'articolo 5).