

## **REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

### **Art. 1 – Campo di applicazione.**

Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni di Elevata qualificazione ai sensi del combinato disposto degli artt. 16, 17, 18 e 19 del CCNL 2019 – 2021.

### **Art. 2 – Strutture organizzative e posizioni di Elevata qualificazione.**

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di Elevata Qualificazione (EQ), conferito in conformità all'art. 18 del CCNL 2019 – 2021. Tali posizioni richiedono: a) 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 espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni; b) 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. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie: a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa; b) posizione di 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.

2. Ai sensi dell'art. 19, comma 1 del CCNL 2019 – 2021, “Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ ai sensi dell'art. 16 del citato CCNL.”.

3. La responsabilità di una o più strutture apicali nelle quali il Comune risulta essere articolato è attribuita, tenuto conto dei criteri di conferimento dell'incarico indicati nel presente atto, con provvedimento del Sindaco per un periodo massimo di 3 (tre) anni, sia per il personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, sia per il personale appartenente all'Area degli Istruttori o degli Operatori Esperti e può essere rinnovata con le medesime formalità.

4. L'incarico di responsabile di struttura apicale viene conferito nei modi e nei termini previsti dal presente regolamento.

5. Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura apicale si applicano le disposizioni contenute nel presente Regolamento.

### **Art. 3 - Conferimento e revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione.**

1. Il Sindaco conferisce gli incarichi di Elevata Qualificazione con proprio decreto, tenuto conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti. In particolare, ai fini della valutazione dell'idoneità all'attribuzione dell'incarico, il Sindaco tiene conto dei seguenti fattori:

- a) requisiti culturali posseduti;
- b) valutazione conseguita nei tre anni precedenti;
- c) anzianità di servizio;
- d) esperienza maturata nelle funzioni da attribuire;
- e) idoneità all'assunzione di responsabilità in relazione ai programmi da realizzare.

2. Gli incarichi di elevata qualificazione possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione non positiva della performance individuale.

3. L'individuazione dei casi di performance non positiva è demandata al Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.

4. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art. 17 del CCNL 2019 – 2021. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

#### **Art. 4 – Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 16 del CCNL 2019 – 2021 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.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della 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.

3. L'Ente definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, 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 tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.

#### **Art. 5 – Disposizioni particolari per l'ipotesi di incarico ad un lavoratore, già titolare di incarico di Elevata qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ.**

1. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, 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.

#### **Art. 6 - Prescrizioni metodologiche per la graduazione e il calcolo della retribuzione di posizione.**

Dal testo delle disposizioni normative si evince quanto segue:

1. Il trattamento economico accessorio deve essere correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità, tralasciando in questa sede i risultati che sono oggetto di altra valutazione ed è onnicomprensivo, infatti riguarda tutte le funzioni e i compiti attribuiti.
2. Il valore economico delle posizioni deve essere determinato in relazione a parametri.
3. Tali parametri in base alle previsioni normative sono:
  - a. Rilevanza organizzativa;
  - b. Complessità organizzativa;
  - c. Responsabilità gestionali interne ed esterne;
  - d. Dimensioni economiche gestite.
4. All'interno dei suddetti parametri la metodologia per la pesatura si articola in vari fattori di valutazione. Tale struttura consente all'amministrazione di attribuire a ciascun parametro un peso in ragione del proprio modello organizzativo. Il valore economico della posizione si ottiene in ragione del punteggio conseguito all'interno del range tra la misura minima contrattuale e la misura massima definita dall'amministrazione, che in ogni caso non potrà superare quella definita dal contratto collettivo nazionale.
5. È competenza del Nucleo di valutazione e/o del Segretario Comunale l'attribuzione dei punteggi per la graduazione delle posizioni di Elevata qualificazione.

#### **Art. 7 – Norme finali.**

1. Per tutto quanto non previsto dal presente atto si rinvia alle vigenti disposizioni di legge e di contrattazione.
2. Il presente Regolamento viene pubblicato per quindici giorni all'Albo Pretorio del Comune e nella sezione "Amministrazione Trasparente — Disposizioni generali — Atti Generali".

#### **ARTICOLAZIONE DELLA PESATURA DELLA POSIZIONE IN RELAZIONE AI QUATTRO PARAMETRI:**

<b>Parametri</b>	<b>incidenza</b>
a. Rilevanza organizzativa	15
b. Funzione di direzione	30
c. Responsabilità e complessità gestionale	35
d. Dimensione economica	20
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>

#### **A) RILEVANZA ORGANIZZATIVA (MASSIMO 15 PUNTI 15)**

L'ambito della valutazione si articola nelle seguenti voci, con riferimento ad attività svolte nei confronti degli altri settori dell'Ente:

##### **rilascio di pareri (da 0 a 5)**

in nessun caso: 0  
 occasionalmente: 3  
 frequentemente: 5

##### **predisposizione di atti di programmazione generale (da 0 a 5)**

in nessun caso: 0  
 occasionalmente: 3  
 frequentemente: 5

##### **effettuazione di attività per conto o a supporto di altri uffici interni (da 0 a 5)**

in nessun caso: 0  
 occasionalmente: 3  
 frequentemente: 5

**B) FUNZIONE DI DIREZIONE (MASSIMO PUNTI 30)**

Si compone di quattro fattori valutativi così definiti:

**Professionalità**

La posizione richiede abilitazione professionale	Punti 10
La posizione richiede uno specifico titolo di studio	Punti 7
La posizione richiede un aggiornamento costante	Punti 5
La posizione richiede una conoscenza di carattere generale	Punti 3

**Ampiezza ed eterogeneità**

Alla posizione sono attribuite funzioni che hanno carattere di interdisciplinarietà	Punti da 9 a 10
Alla posizione sono attribuite funzioni eterogenee	Punti 5 a 8
Alla posizione sono attribuite funzioni che hanno carattere settoriale	Punti da 1 a 4

**Numero dipendenti (massimo punti 10)**

Il peso viene ricavato in base al numero di dipendenti assegnati alla posizione così definiti:  
 fino a tre: 7 punti  
 da quattro a cinque: 8 punti  
 oltre 6: 10 punti

**C) RESPONSABILITÀ E COMPLESSITÀ GESTIONALE (MASSIMO 35 PUNTI)**

La responsabilità gestionale viene pesata in ragione della ricorrenza delle attività elencate che rappresentano quelle di maggior rilievo all'interno dell'ente locale. La ricorrenza, inoltre è ponderata in ragione della modalità di partecipazione della posizione a ciascuna delle attività elencate:

Vicesegretario	15 punti		
	Occasionalmente (3 punti)	Frequentemente (5 punti)	Prevalentemente (7 punti)
Rilascio di autorizzazioni			
Amministrazione del patrimonio			
Attività di controllo all'esterno dell'ente			
Erogazione di contributi			
Produzione di servizi a domanda			
Gestione del contenzioso			
Attività di progettazione			

Relazioni con imprese o professionisti			
Attività di regolamentazione			
Relazioni con il pubblico			
Attività di tipo sanzionatorio			
Attività contrattuale			
Gestione delle entrate			
Rappresentanza in giudizio			
Presidio del territorio			
Rapporto con organi giudiziari			
Emissione di ordinanze			
Trattamento di dati personali			
Attività di verifica sulle Società partecipate			
Attività di prevenzione della corruzione			
Pubblicazione di atti e informazioni sul sito			
Gestione dell'accesso agli atti			

#### **D) DIMENSIONE ECONOMICA (MASSIMO 20 PUNTI)**

Tale dimensione viene calcolata sommando il valore dei capitoli in entrata e in uscita attribuiti alla posizione organizzativa è riconosciuto il punteggio in relazione ai seguenti scaglioni:

**Fino a 100.000: punti 5**

**Da 100.001 a 500.000: punti 10**

**Da 500.001 a 1.000.000: punti 12**

**Da 1.000.001 a 2.000.000: punti 14**

**Da 2.000.001 a 3.000.000: punti 16**

**Oltre 3.000.001: punti 20**

#### **FASCE DI RETRIBUZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

In relazione al punteggio la posizione è collocata in una delle seguenti fasce di retribuzione:

	Fascia	Retribuzione
1	Fino a 40	€ 5.200,00
2	Da 41 a 51	€ 5.300,00
3	Da 52 a 60	€ 6.000,00
4	Da 61 a 65	€ 6.500,00
5	Da 66 a 76	€ 8.500,00
6	Da 77 a 85	€ 12.610,00
7	Da 86 a 90	€ 14.000,00

8	Da 90 a 100	€ 16.000,00
---	-------------	-------------