

# *Comune di Moscufo*

*Provincia di Pescara*

## **Regolamento area delle Elevate Qualificazioni**

### **Sommario**

Art. 1- Disposizioni generali .....	2
Art. 2 - Area delle Elevate Qualificazioni.....	2
Art 3 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico.....	2
Art. 4 - Retribuzione di posizione e di risultato .....	3
Art. 5 - Graduazione della retribuzione di posizione delle Elevate Qualificazioni .....	3
Art. 6 - Valutazione e retribuzione di risultato .....	4
Art. 7 - Incarico ad interim .....	4
Art. 8 - Attribuzione incarico in deroga .....	4
Art. 9 - Durata dell'incarico.....	5
Art. 10 - Revoca dell'incarico .....	5
Art. 11 – Entrata in vigore .....	6

## **Art. 1- Disposizioni generali**

1. Con il presente regolamento si disciplinano i criteri per l'individuazione, il conferimento, e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art 16 e seguenti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 22 novembre 2022.

## **Art. 2 – Caratteristiche degli incarichi di Elevata Qualificazione**

1. Gli incarichi di EQ sono posizioni di lavoro che richiedono, 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 elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa, formalmente determinate e costituite da almeno due collaboratori, oltre il responsabile dell'unità 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 ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità risultanti dal curriculum.

## **Art 3 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico**

2. Il Sindaco individua i Responsabili apicali di Servizio in base al criterio di competenza professionale, tenendo conto delle caratteristiche dei programmi da svolgere e dei risultati conseguiti in precedenza, tra i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativamente:
  - a) esperienza lavorativa maturata presso l'ente, oppure anche presso altri Enti pubblici e/o aziende private, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - b) preparazione culturale correlata a titoli accademici (diploma di laurea, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) relativi a materie concernenti l'incarico assegnato e capacità di gestione di gruppi di lavoro;
  - c) attitudini di carattere individuale, capacità professionali specifiche in relazione alle funzioni spiccatamente gestionali da conferire.
3. Gli incarichi di cui all'art. 2 comma 1 lettera a) sono affidati di norma a dipendenti inquadrati nell'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione, fatte salve le ipotesi di conferimento a dipendenti in Area Istruttori o Operatori Esperti secondo la disciplina dell'art. 19 comma 2 CCNL 22/11/2022
4. Gli incarichi di cui all'art. 2 comma 1 lettera b) sono affidati esclusivamente a dipendenti inquadrati nell'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione,

#### **Art. 4 - Retribuzione di posizione e di risultato**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle Elevate Qualificazioni è composto 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, variabile dal valore minimo al valore massimo individuati nel CCNL del comparto, è determinato sulla base dei criteri generali stabiliti nel presente Regolamento.
3. Alla retribuzione di risultato è destinata una quota non inferiore alla percentuale minima indicata nel contratto decentrato normativo delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni di Elevata Qualificazione previste dal proprio ordinamento, secondo criteri definiti in sede di contrattazione integrativa come previsto dall'art. 7 comma 4 lettera v) del CCNL Funzioni Locali 21/11/2022.
4. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dell'art. 20 del medesimo CCNL.

#### **Art. 5 - Graduazione della retribuzione di posizione delle Elevate Qualificazioni**

1. Gli incarichi di EQ si distinguono per livello quali-quantitativo di funzioni e responsabilità, cui corrispondono altrettanti valori di retribuzione di posizione determinati nel rispetto dei limiti contrattuali. Il Sindaco, con proprio decreto, sulla base della scheda redatta dal NdV, provvede ad attribuire il valore economico delle Elevate Qualificazioni.
2. La pesatura dei singoli incarichi di EQ e il correlato importo della retribuzione di posizione, vengono individuati sulla base della valutazione di criteri e sub-criteri oggettivi, riassunti nella scheda di cui all'allegato 1 e di seguito descritti:
  - Collocazione nella struttura e dinamiche relazionali;
  - Complessità organizzativa;
  - Complessità gestionale.
3. Il giudizio sui singoli criteri viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio.
4. La graduazione viene effettuata prendendo a riferimento la copertura dell'incarico a tempo pieno, per complessive n. 36 ore/settimanali. In caso di titolari di incarico di EQ a tempo parziale pari o inferiore a 32 ore/settimanali, l'importo della retribuzione di posizione deve essere riproporzionato nel seguente modo:

$$punteggio p. t. = \frac{punteggio t. p. \cdot \left( ore settimanali + \left( \frac{72}{ore settimanali} \right) \right)}{36}$$

5. L'importo dell'indennità di posizione è commisurato al punteggio raggiunto. Un punto equivale a € 100,00. Eventuali importi che residuano dalla ripartizione del budget disponibile incrementano la quota della retribuzione di risultato.
6. Resta ferma la possibilità di riproporzionare le indennità di posizione rispetto a quanto previsto per effetto della pesatura in caso di indisponibilità di risorse finanziarie e/o per assicurare il rispetto disposizioni in materia di vincoli di spesa e/o al fine di non determinare decurtazioni significative del fondo risorse decentrate.

## **Art. 6 - Valutazione e retribuzione di risultato**

1. La valutazione della performance individuale dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione è effettuata secondo le modalità previste dal vigente Sistema di misurazione e valutazione delle performance (SMIVAP).
2. L'Ente stabilisce, nel provvedimento di istituzione, le risorse da destinare alla retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ in un importo non inferiore al 20% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ istituite;
3. La retribuzione di risultato è riconosciuta a ciascun incaricato in relazione alla valutazione finale conseguita sulla base del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance; in relazione alla diversa ponderazione delle indennità prevista nel presente articolo, il calcolo per l'attribuzione dell'indennità di risultato viene effettuato applicando la seguente formula, che sostituisce quella prevista dall'art. 7 c.2 del regolamento delle posizioni organizzative ex delibera di G.C. n.52 del 9/5/2019:

$$\frac{(VRi - 60) \cdot TDi \cdot \frac{PPi}{180}}{\sum_{i=1}^n [(VRi - 60) \cdot TDi \cdot \frac{PPi}{180}]}$$

## **Art. 7 - Incarico ad interim**

1. In caso di vacanza di una posizione di Elevata Qualificazione la responsabilità può essere attribuita ad interim ad altro dipendente già titolare di analogo incarico in servizio dell'Ente, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.
2. Gli incarichi ad interim sono retribuiti attraverso la valorizzazione della retribuzione di risultato in base al sistema di misurazione e valutazione della performance, attribuendo un ulteriore importo la cui misura è fissata al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto dell'incarico ad interim.
3. Nel caso di conferimento di un incarico ad interim, il residuo importo afferente alla posizione vacante incrementa la quota della retribuzione di risultato.
4. Nel caso in cui venga attribuito l'incarico di vicesegretario a dipendente già titolare di incarico di EQ, lo stesso viene retribuito attribuendo un ulteriore importo la cui misura è fissata al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dell'incaricato.

## **Art. 8 - Attribuzione incarico in deroga**

1. Al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, qualora non siano in servizio dipendenti di Area Funzionari e EQ oppure, pure essendo in servizio dipendenti inquadri in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di Elevata Qualificazione per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, il Sindaco eccezionalmente può conferire temporaneamente l'incarico di Elevata Qualificazione anche a

personale della Area Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

2. Di tale facoltà i comuni possono avvalersi 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 della Area Funzionari e EQ. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
3. Il dipendente dell'Area Istruttori, cui sia stato conferito un incarico di EQ, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione indipendentemente dall'Area professionale di appartenenza nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art. 20 del CCNL 22/11/2022, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14/9/2000.
4. Per la graduazione della retribuzione di posizione si applicherà quanto previsto dall'articolo 5 del presente regolamento.
5. L'importo dell'indennità di posizione è commisurato al punteggio raggiunto. Un punto equivale a € 50,00.

#### **Art. 9 - Durata dell'incarico**

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. 10 - Revoca dell'incarico**

L'incarico è revocabile, prima della scadenza, con atto motivato del Sindaco e previa assicurazione del principio del contraddittorio:

- a. per intervenuti mutamenti organizzativi;
- b. in conseguenza di specifico accertamento di gravi inadempienze, che compromettono il raggiungimento di obiettivi strategici e/o il regolare funzionamento dei servizi;
- c. in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. Per valutazione negativa ai fini della revoca si intende il conseguimento di un punteggio inferiore al 50% del punteggio massimo previsto.

L'atto di revoca comporta:

- a. la cessazione immediata dell'incarico di EQ, con contestuale riassegnazione delle funzioni

- della categoria e del profilo di appartenenza;
- b. la perdita immediata, *ex nunc*, della retribuzione di posizione e di risultato;
  - c. la non attribuzione dell'indennità di risultato nel caso in cui la revoca sia avvenuta per le motivazioni di cui alle lettere b) e c) del comma precedente.

#### **Art. 11 – Entrata in vigore**

1. Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e abroga ogni precedente disposizione regolamentare e/o organizzativa con esso incompatibile. Esso trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.
2. Per quanto non previsto dal presente Regolamento si rinvia alla disciplina, normativa e/o contrattuale, applicabile.

## ALLEGATO 1- MODELLO DI SCHEDA TECNICA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

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 all'art. 17, c. 2, del CCNL Funzioni Locali per il triennio 2019/2021 (minimo 5.000 euro / massimo 18.000 euro). La medesima scheda è applicata anche ai funzionari ISTRUTTORI, cui eventualmente è attribuita la posizione organizzativa ex art.16, c. 4, CCNL 2019/2021; l'indennità di posizione, in tal caso, è riproporzionata in coerenza con gli importi di cui all'art. 17, c. 3, del richiamato CCNL 2019/2021.

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