

REGOLAMENTO DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

Art. 1 Finalità

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incaricati di Elevata Qualificazione, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
2. Per "Elevata Qualificazione (EQ)" si intende un incarico individuato presso un'Area istituita all'interno della Struttura Organizzativa del Comune di Millesimo, che, "con assunzioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato", prevede lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:
 - a) "posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa" (detta EQ di Struttura);
 - 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" (detta EQ di Alta Professionalità).
3. Gli incarichi di Elevata Qualificazione possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nella ex categoria D (Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione), sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito sulla base dei criteri definiti all'art. 3 del presente Regolamento.
4. L'incarico può essere conferito anche al personale di ex cat. C (Area degli Istruttori) nei casi previsti dall'art 19 del CCNL 2019/2021 e alle condizioni con i limiti ivi previsti;
5. La Giunta individua il numero delle Elevate Qualificazioni istituite con gli atti di macro-organizzazione dell'Ente.

Art. 2 Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. L'incarico di Elevata Qualificazione può essere conferito al personale dipendente inquadrato in ex categoria D (Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione) in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) aver ottenuto, negli ultimi due anni, valutazioni positive delle prestazioni sulla base del sistema di valutazione (ove disponibili);
 - b) non aver subito sanzioni disciplinari superiori al richiamo negli ultimi due anni (ove applicabile);
 - c) insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D. Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.

Art. 3 Procedura per il conferimento degli incarichi

1. 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 e, quindi, non richiedono accettazione.
2. Nel caso in cui in un'Area siano presenti più dipendenti idonei a ricoprire la posizione, il conferimento degli incarichi è preceduto da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati, da comunicare a mezzo mail e pubblicizzare sul sito intranet dell'Ente per 10 giorni consecutivi.
3. I candidati in possesso dei requisiti di accesso disciplinati all'art. 2 del presente Regolamento saranno valutati in considerazione dei requisiti culturali posseduti, delle

competenze professionali e organizzative, dell'anzianità di servizio della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare. Il punteggio, come di seguito riportato, verrà attribuito dal Segretario Comunale, con il supporto dell'ufficio Personale.

Requisiti culturali massimo

laurea necessaria per l'accesso dall'esterno:

Max punti 4

diploma:

punti 2

abilitazione professionale per la E.Q. per la quale si concorre:

punti 1

corsi di formazione:

punti 1,5

max punti 0,5

Competenze professionali ed organizzative massimo

Max punti 3

Servizio prestato come E.Q. superiore ad anni 3,

svolto anche presso altri Enti:

punti 2

Servizio prestato come E.Q. inferiore ad anni 3,

svolto anche presso altri Enti:

punti 1

Servizio prestato con Specifiche Responsabilità assegnate superiore ad anni 3, svolto anche presso altri Enti non cumulabile con il servizio E.Q.

punti 0,75

Servizio prestato come Specifiche Responsabilità inferiore ad anni 3, svolto anche presso altri Enti non cumulabile con il servizio E.Q.

punti 0,50

esperienze professionali e relative competenze eventualmente maturate al di fuori della Pubblica Amministrazione sia in contesti di attività privata che nell'ambito associativo e di volontariato.

Max punti 1

Anzianità di servizio anche presso altri enti massimo

Max punti 2

Pubblica Amministrazione oltre 5 anni:

punti 1

Pubblica Amministrazione fino 5 anni:

punti 0,5

anzianità di iscrizione ad albi professionali oltre 10 anni

punti 1

anzianità di iscrizione ad albi professionali fino 10 anni

punti 0,5

Relazione di programmazione e obiettivi attività.

Max punti 2

presentazione da parte dei candidati di un documento di programmazione e di obiettivi che, tenendo conto degli atti di programmazione dell'Ente, configurerà la proposta di gestione delle attività organizzative della E.Q. e configurerà il quadro sul quale saranno costruiti gli obiettivi attribuiti al dipendente dall'Amministrazione per l'esercizio delle proprie funzioni apicali. Il documento sarà consegnato in busta anonima al Segretario Comunale. L'attribuzione dei punteggi avverrà solo in caso di relazione sufficiente, buona o ottima. Nessuna attribuzione di punteggio per gli altri casi (relazione insufficiente, scarsa o mediocre).

I punteggi attribuiti saranno articolati in numeri pieni e decimali fino ad un massimo complessivo di 12 punti.

4. Il Segretario Comunale, con il supporto dell'Ufficio Personale, procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di accesso di cui all'art. 2, e alla ponderazione e valutazione degli elementi di cui al precedente comma.
5. L'incarico di Elevata Qualificazione è conferito dal Sindaco, con proprio atto, in ordine alle attribuzioni di responsabilità dei servizi, sulla scorta delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisite, di norma per un periodo massimo di tre anni comunque non superiore alla durata del mandato, salvo proroghe per motivi strettamente organizzativi.
6. Previo l'ottenimento di una valutazione positiva, l'incarico di Elevata Qualificazione può essere rinnovato per un periodo comunque non superiore al mandato del Sindaco.
7. Nel caso in cui l'avviso informale sia andato deserto o nel caso in cui sia verificata l'assenza, tra le candidature pervenute, dei requisiti, delle attitudini e delle competenze richieste per la posizione da attribuire o nel caso di situazioni di urgenza debitamente motivate il Sindaco

conferisce l'incarico di Elevata Qualificazione ad un dipendente di ex categoria D (Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione) in possesso di detti requisiti e competenze.

8. Nel caso di modifiche nelle assegnazioni delle competenze, i dipendenti interessati sono tenuti a collaborare affinché venga salvaguardata la continuità e la regolarità dell'attività amministrativa e la funzionalità degli uffici.

Art. 4 Revoca degli incarichi

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
2. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 1.
3. 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. 5 Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare degli incarichi 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, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.
2. Ai sensi dell'articolo 20 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, ai titolari di Elevata Qualificazione, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
 - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'articolo 37, comma 1, let. b), primo periodo, del CCNL del 6 luglio 1995, ai sensi dell'articolo 35 del CCNL del 14 settembre 2000, come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del CCNL del 16/11/2022;
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'articolo 70-ter, del CCNL del 21/5/2018;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'articolo 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
 - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'articolo 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'articolo 16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001;
 - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'articolo 40 del CCNL del 22 gennaio 2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
 - f) i compensi di cui all'articolo 56-ter, del CCNL del 21/5/2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
 - g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016 (ora articolo 45 del D. Lgs. n. 36/2023);
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9 maggio 2006;

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, let. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio;
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

Art. 6 Retribuzione di posizione

1. Il presente Regolamento individua il Sistema ed i criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione.
2. Nella individuazione dei criteri il Sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato all'incarico e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.
3. Il Comune, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle Elevate Qualificazioni ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.
4. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.
5. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in maniera complessiva con riguardo a tutte le Elevate Qualificazioni.

Art. 7 Soggetti e funzioni

1. Il Nucleo di valutazione compila, con la collaborazione del Servizio Personale, una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna EQ 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.
3. La Giunta approva la pesatura delle EQ su proposta del Nucleo di Valutazione.

Art. 8 Criteri di pesatura delle Elevate Qualificazioni

1. Le Elevate Qualificazioni previste dal contratto di lavoro sono riferite:
 - tipo a): allo svolgimento di funzioni e attività di particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - tipo b): allo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità.
2. Il Sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni unità operativa individuando per ciascuna di esse gli elementi previsti dal CCNL (complessità e responsabilità), articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e graduazione.
3. Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione delle Elevate Qualificazioni sono valutate in base ai seguenti criteri:
 - a) **trasversalità** (*complessità relazionale*): sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders");
 - b) **complessità operativa ed organizzativa**: sono considerate:
 - la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di Elevata Qualificazione in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con particolare riguardo alla presenza di profili appartenenti alla ex categoria D (Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione), con conseguente complessità gestionale;
 - la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. a livello di tempi da rispettare, di

rilevanza dell'istruttoria, ecc.). Sono valutati: la quantità e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività;

c) **attività soggette a rischio/contenzioso**: sono considerati:

- per quanto riguarda l'aspetto del rischio, il Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte;
- con riguardo al contenzioso, sono valutate 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 ed amministrativa);

d) **responsabilità finanziaria**: è valutata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa;

e) **strategicità** (responsabilità organizzativa di mandato): è considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato.

4. Ai fini della valutazione dei criteri e l'assegnazione dei punteggi, al presente Regolamento è allegata una scheda descrittiva con ulteriori livelli di dettaglio di ogni parametro (vedasi Allegato A).

Art. 9 Unicità di valutazione

1. I criteri di graduazione degli incarichi sono considerati validi per entrambe le tipologie previste dal CCNL, senza aggiunta o sottrazione di elementi a vantaggio o svantaggio dell'una o dell'altra tipologia.
2. Per gli incarichi di tipo b) caratterizzati dallo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, le valutazioni sono maggiormente orientate ad accertare la presenza di tale elemento in relazione ai singoli criteri. In tal senso per il criterio 2), "complessità operativa ed organizzativa", l'Ente può riconoscere a queste EQ un punteggio minimo di due punti da aggiungere comunque alla valutazione del criterio come risultante dagli altri elementi riscontrati, fermo restando il punteggio massimo ottenibile per questo criterio.

Art. 10 Sistema di pesatura

1. Per ogni criterio individuato dall'articolo 8 è assegnato un punteggio variabile secondo il modello allegato A, motivato sviluppando il criterio stesso in relazione agli elementi che lo caratterizzano: maggiore è il riscontro di detti elementi, maggiore risulta la valutazione.

Art. 11 Procedimento di graduazione

1. Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione sono considerate le Elevate Qualificazioni secondo le analisi e valutazioni relative a ciascuna di esse.
2. Il soggetto preposto alla valutazione ai sensi dell'art. 7 applica i criteri di cui al precedente art.8 per ciascuna EQ. Per ogni criterio è assegnato un punteggio compreso tra un valore minimo e massimo (vedi allegato A). I punteggi così assegnati per ogni criterio sono sommati ed è individuato il punteggio totale di ciascuna EQ (vedi allegato B).
3. Applicata la pesatura, le Elevate Qualificazioni vengono collocate all'interno delle fasce:

	A	B	C	D	E
Retribuzione di posizione	€ 18.000,00	€ 16.000,00	€ 14.000,00	€ 11.000,00	€ 5.000,00
Punteggio	Da 23 a 25	Da 18 a 22	Da 13 a 17	Da 8 a 12	Da 5 a 7

4. Una Elevata Qualificazione che, una volta pesata, riportasse un punteggio inferiore a 7, non può essere considerata Elevata Qualificazione.
5. La retribuzione di posizione assegnata alle EQ in base ai punteggi attribuiti, in relazione alle fasce, è quella prevista dalla tabella di cui sopra o quella derivante in ragione dei limiti imposti dalla vigente normativa in materia sul budget di spesa complessivo da destinare alla retribuzione delle EQ; la riparametrazione avviene garantendo il rispetto della proporzionalità.

Art. 12 Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

1. In caso di utilizzo di personale di altri Enti a tempo parziale, titolare di EQ (art. 19, CCNL), allo stesso può essere corrisposta, al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita dall'ente utilizzatore, di importo non superiore al 30% della stessa.
2. Il relativo importo è compreso nel valore destinato dall'Ente a tale istituto, e recuperato in percentuale tra gli altri incarichi mantenendo fermo il valore minimo.

Art. 13 Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti 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 dell'articolo 7, comma 4, let. v), del CCNL 16/11/2022.
3. Ai sensi dell'articolo 17, comma 4, del CCNL 16/11/2022, 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.
1. L'erogazione di tale retribuzione, per una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le Elevate Qualificazioni assegnate nell'Ente, avviene, a seguito di valutazione annuale effettuata dal nucleo di valutazione, con decreto del Sindaco. Il criterio per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative è quello ponderato per il 50% sulla base della rispettiva indennità di posizione riconosciuta a ciascuna EQ e per il restante 50% sulla base del peso attribuito agli obiettivi di performance assegnati, il tutto rapportato alle risultanze della valutazione della performance individuale. In caso di mancata pesatura degli obiettivi di performance, la ponderazione avviene esclusivamente in relazione all'indennità di posizione attribuita a ciascun responsabile, considerata comunque rappresentativa del grado di impegno e responsabilità necessari per la realizzazione degli obiettivi assegnati
1. La valutazione degli incaricati di Elevata Qualificazione avverrà secondo il sistema di valutazione della performance in vigore nell'Ente.

Art. 14 Incarichi ad interim

1. Al lavoratore già titolare di Elevata Qualificazione, cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra Elevata Qualificazione, 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 Elevata Qualificazione oggetto dell'incarico ad interim. La percentuale è definita nell'atto di conferimento.
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 nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.

3. Nel caso di conferimento di un incarico di Elevata Qualificazione ad interim a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente all'incarico vacante confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione.

Art. 15 Decorrenza

Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti ai sensi del CCNL 16/11/2022.