



Comune di GESTURI
(Provincia del SUD SARDEGNA)

**Regolamento
per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di
Elevata qualificazione**

Approvato con delibera della Giunta Comunale n. 90 del 4/10/2023

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 2019-2021.
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 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 dipendenti 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, ivi compresa l'ipotesi di assunzioni ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 311/2004, o, nei casi previsti dal CCNL, a categorie inferiori, che non siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o procedimenti penali passati in giudicato nell'ultimo biennio.
3. 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.
4. Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura apicale si applicano le disposizioni contenute nel presente Regolamento.

Art. 3
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. Si considerano, tra l'altro, i seguenti criteri:
 - a) titolo di studio e professionale adeguato per lo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico;
 - b) capacità manifestata nella gestione di processi complessi, valutata in relazione all'oggettiva complessità delle disposizioni legislative e regolamentari che li regolano e alla necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre strutture/Enti;

- c) capacità di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire;
- d) esperienza almeno triennale nella gestione di funzioni e di attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire.
- e) assenza di procedimenti disciplinari in corso e di sanzioni disciplinari nel triennio precedente.

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 non superiore a tre anni e sono rinnovabili.
4. 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.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nell'Area di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.
6. 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.
7. E' altresì ammessa, ai sensi dell'art. 53, comma 23 della legge n. 388/2000 la possibilità di attribuire mediante delibera di giunta comunale in capo ai componenti dell'organo esecutivo la responsabilità degli uffici e dei servizi e il potere di adottare atti anche di natura tecnica gestionale, in considerazione del fatto che per le ridotte dimensioni dell'ente risulta persistente la carenza di personale idoneo alla nomina e in ragione del fatto che tale possibilità consente un contenimento della spesa, che annualmente verrà documentato negli atti amministrativi dell'Ente. Al componente nominato non spetta alcuna indennità di funzione.

Art. 4

Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti in convenzione

1. Nel caso in cui l'Ente conceda proprio personale, titolare di E.Q., in utilizzo a tempo parziale ad altro Ente (scavalco condiviso), si applica quanto previsto dall'art. 23, comma 5, secondo alinea, del CCNL del 16/11/2022, ai sensi del quale 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 e tendo comunque conto, nella rideterminazione dei relativi valori della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa.
2. Ai fini del comma 1, si procede, in relazione al periodo temporale di utilizzo presso altro Ente, a riproporzionare l'indennità di posizione in rapporto proporzionale alla percentuale di tempo lavoro svolto presso questo Ente maggiorata fino al 10% in relazione all'esame dei seguenti fattori: l'intensità della doppia prestazione, sia quantitativa che qualitativa (relazioni con più organi di governo e interlocutori esterni); la necessità di coordinare personale di più enti; la quantificazione complessiva dei compiti di spesa e di realizzazione delle entrate; il maggior (doppio) grado di esposizione a fattori

di responsabilità amministrativa, gestionale ed erariale. La maggiorazione del 10% è proposta dal Nucleo di valutazione.

3. 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. 7.

Art. 5

Incarichi ad interim

1. Ai sensi dell'art. 17, comma 5 del CCNL del 16.11.2022 al lavoratore già titolare di incarico di E.Q., cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra posizione, è attribuito dal Sindaco, 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.

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 del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art.6

Disposizioni particolari sugli incarichi di EQ

1. 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.

2. 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. 7

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.8

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. 9

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, ovvero per incrementare le risorse destinate per tale finalità, 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, ivi compresa l'ipotesi in cui l'ente si avvalga di personale ai sensi all'art. 1, comma 557, della L. 311/2004.

Art. 10

Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. 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).

2. La proposta di pesatura degli incarichi di EQ è di competenza del Nucleo di valutazione, ad eccezione della valutazione del criterio relativo alla "strategicità" che è rimesso al Sindaco.

3. La Giunta approva la pesatura delle E.Q. tenuto conto della proposta del Nucleo di Valutazione.

4. 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. 11
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. 12
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	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	
Strategicità della posizione - 30 punti	Rilevanza strategica della posizione con riferimento alle linee di mandato e priorità dell'Amministrazione	Contenuta (<10%)	0-5		
		Significativa (10% < > 20%)	6-15		
		Rilevante (21% < > 30%)	16-22		
		Elevata (>30%)	23-30		
Livello di responsabilità - punti 30	RESPONSABILITA' GIURIDICA - Livello di responsabilità connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate - Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	Limitato	0 - 3		
		Medio	4-8		
		Elevato	9-10		
	RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA - Numero, complessità e qualità dei servizi assegnati	Basso	0 - 3		
		Medio	4-8		
		Alto	9-10		
	RESPONSABILITA' ECONOMICA - Entità risorse finanziarie gestite riferita al bilancio considerando la media dell'ultimo triennio	Inferiore alla media	0 - 3		
		Media	4-8		
		Superiore alla media	9-10		
	Complessità della struttura organizzativa gestita - punti 30	Il sistema normativo di riferimento	Non complesso	0-3	
			Complesso	4	
		Complessità attività	Atti ripetitivi	0-5	
Atti parzialmente ripetitivi			6-10		
Atti non ripetitivi			11-15		
Destinatari delle attività		Prevalentemente interni	2		

		Sia interni che esterni	4	
		Prevalentemente esterni	6	
	N. dipendenti assegnati	0	0	
		≤ 1	2	
		$1 > e \leq 2$	4	
		$2 >$	5	
Professionalità richiesta - punti 10	Livello di conoscenze professionali che la posizione richiede per l'assolvimento delle funzioni	Basso	0 – 1	
		Medio	2 – 3	
		Alto	4 – 5	
	Attività di aggiornamento necessaria	Minima	0 – 1	
		Media	2 – 3	
		Continua	4 – 5	

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

PUNTEGGIO	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE
60-65	3.000,00 €
66-70	4.000,00 €
71-75	5.000,00 €
76-80	6.000,00 €
81-85	7.000,00 €
86-90	8.000,00 €
91-95	9.000,00 €
96-100	9.500,00 €

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

PUNTEGGIO	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE
60-65	5.000,00 €
66-70	6.000,00 €
71-75	8.000,00 €
76-80	10.000,00 €
81-85	12.000,00 €
86-90	14.000,00 €
91-95	16.000,00 €
96-100	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).