



CITTA' DI VITTORIA

DIREZIONE RISORSE UMANE

Attuazione del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022

**Regolamento sugli incarichi di Elevata Qualificazione
Criteri generali di conferimento e sistema di graduazione della
Retribuzione di Posizione**

Approvato con Deliberazione di Giunta n. --- del --/--/2024

Art. 1

Finalità e definizioni

1. Il presente regolamento è finalizzato ad armonizzare la disciplina degli incarichi sulle posizioni di elevata qualificazione con il nuovo CCNL Funzioni Locali 2019/2021 del 16 novembre 2022 (art. 16 e seguenti);
2. Per "Elevata Qualificazione" si intende un incarico che comporti, con assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:
 - a) responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) 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;
3. Gli incarichi possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nell'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, sulla base e per effetto di un provvedimento a termine conferito sulla base dei criteri definiti all'art. 3.
4. Le posizioni di E.Q. previste dal CCNL e dal presente Regolamento 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.

Art. 2

Modalità di individuazione degli incarichi

1. La Giunta comunale, su proposta del Dirigente posto alla Direzione del Servizio delle Risorse Umane, individua il numero degli incarichi di Elevata Qualifica istituiti presso ciascuna Direzione nell'ambito degli atti di macro-organizzazione dell'Ente, declinando il valore attribuito a ciascuna di esse, tenuto conto di quanto indicato nel successivo art.3 e comunque nei limiti massimi del fondo per le Elevate Qualifiche, individuati dalle norme e dalla contrattazione collettiva;
2. Ai fini della individuazione delle posizioni di cui al comma 1, la Giunta terrà conto di:
 - linee strategiche individuate nei documenti di programmazione dell'Amministrazione.
 - Natura e caratteristiche dei programmi da realizzare.

- Efficacia, efficienza della macchina amministrativa ed economicità di impiego delle risorse per il raggiungimento degli obiettivi.
3. Gli incarichi di Elevata Qualifica vengono conferiti con atto di gestione del Dirigente della Direzione di Riferimento con le modalità di cui al presente regolamento.

Art. 3

Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. L'incarico può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni in possesso dei seguenti requisiti:
- a) aver ottenuto, negli ultimi 3 anni, valutazioni delle prestazioni pari almeno a 9/10 per ciascun anno di riferimento sulla base dell'attuale sistema di misurazione e valutazione delle *performance*;
 - b) insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione" per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;
 - c) non aver subito sanzioni disciplinari superiori alla multa negli ultimi 3 anni;
 - d) insussistenza di casi di inconfiribilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.;

Art. 4

Procedura per il conferimento degli incarichi

1. Il conferimento degli incarichi è preceduto da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati, da pubblicare all'albo pretorio e sul sito dell'Ente per 10 giorni consecutivi.
2. I candidati in possesso dei requisiti di accesso disciplinati all'art. 3 sono valutati in considerazione della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali, nonché delle esperienze acquisite.
3. Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, il Dirigente effettua la scelta tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:
- a) titoli culturali e professionali;
 - b) competenza tecnica e specialistica posseduta;
 - c) capacità professionale sviluppata (di organizzazione; di ottimizzare le risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica; di raggiungere risultati lavorativi prefissati; di lavorare in gruppo; ecc...);
 - d) attitudini a ricoprire il ruolo.
4. Per il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione di cui all'art. 1 c. 2 lett. a) del presente Regolamento, si dovrà esperire apposita procedura selettiva per titoli a seguito di avviso interno per ogni Direzione, con puntuale descrizione delle funzioni da assegnare e con i seguenti criteri:

Parametro di valutazione	Punteggio assegnato
<u>Titoli Culturali e Professionali :</u> -diploma di maturità quinquennale (*) -diploma di laurea triennale(*) - diploma di laurea vecchio ordinamento o specialistica(*) -master/dottorato(**) -abilitazione professionale(*)	punti 10 punti 15 punti 20 punti 5 punti 5
<u>Capacità Professionale Attitudinale e di relazione</u> Tale voce comprende: capacità di esaminare e scomporre in dettaglio i problemi, delineando gli aspetti essenziali; capacità di calendarizzare i tempi di lavoro e rispetto dei tempi assegnati; capacità di affrontare e risolvere questioni non previste né programmabili; capacità di relazione con i collaboratori dell'unità organizzativa, riuscendo a realizzare un ambiente di lavoro armonioso e collaborativo, di coinvolgimento lavorativo del personale assegnato, utilizzando al meglio le rispettive attitudini e potenzialità.	punti 30
Esperienza professionale acquisita nella Direzione nelle funzioni della costituenda area: Tale voce comprende: - capacità di coordinamento e di ottimizzazione dell'impiego delle risorse strumentali e finanziarie disponibili per il raggiungimento degli obiettivi; - capacità conoscitiva del set organizzativo-logistico della Direzione.	fino a punti 30
(*) sarà valutato solo un titolo – (**) sarà valutato solo un titolo (master o dottorato)- non è previsto cumulo dei titoli -	
TOTALE GENERALE	PUNTI 100

5. Per il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione di cui all'art. 1 c. 2 lett. b) del presente Regolamento (con contenuti di alta professionalità), si dovrà esperire apposita procedura selettiva per titoli a seguito di avviso interno al personale in possesso di laurea vecchio ordinamento o laurea quinquennale, con puntuale descrizione delle funzioni da assegnare e con i seguenti criteri:

Parametro di valutazione	Punteggio assegnato
-master/dottorato (primo titolo) - ulteriore master/dottorato -abilitazione professionale (primo titolo) - ulteriore abilitazione professionale	Punti 5 Punti 5 per un max di punti 15 punti 5 Punti 5 per un max di punti 15
<u>Capacità Professionale Attitudinale e di relazione</u> Tale voce comprende: capacità di esaminare e scomporre in dettaglio i problemi, delineando gli aspetti essenziali; capacità di calendarizzare i tempi di lavoro e rispetto dei tempi assegnati; capacità di affrontare e risolvere questioni non previste né programmabili; capacità di relazione con i collaboratori dell'unità organizzativa, riuscendo a realizzare un ambiente di lavoro armonioso e collaborativo, di coinvolgimento lavorativo del personale assegnato, utilizzando al meglio le rispettive attitudini e	punti 30

potenzialità.	
Esperienza professionale acquisita nella Direzione nelle funzioni della costituenda area: Tale voce comprende: - capacità di coordinamento e di ottimizzazione dell'impiego delle risorse strumentali e finanziarie disponibili per il raggiungimento degli obiettivi; - capacità conoscitiva del set organizzativo-logistico della Direzione.	fino a punti 30
TOTALE GENERALE	PUNTI 100

3. Il dirigente della Direzione di riferimento, procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di accesso di cui all'art. 3, e alla ponderazione e valutazione degli elementi di cui al precedente comma.

4. L'incarico è conferito dal dirigente della Direzione di riferimento, per un periodo massimo non superiore a 3 anni sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento, con atto scritto e motivato, e può essere rinnovato con le medesime formalità.

5. Nel caso in cui l'avviso 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, il dirigente della Direzione interessata conferisce l'incarico a un dipendente dell'area Funzionari ed Elevata Qualificazione assegnato alla propria struttura e in possesso di detti requisiti e competenze.

6. Il dipendente destinatario dell'incarico di Elevata Qualificazione non può rifiutare l'incarico, se non per giustificati motivi quali lo stato di salute o altre situazioni che rendono impossibile o pregiudicano l'esercizio del ruolo, atteso che il conferimento è da ritenersi atto unilaterale del datore di lavoro.

Art. 5

Revoca degli incarichi

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, notificato all'interessato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della *performance* organizzativa e 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, dal momento in cui viene notificata, comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nell'area di appartenenza.

Art. 6

Incarico ad interim

1. In caso di assenza, ovvero di impedimento, del titolare di incarico di elevata qualificazione, la gestione della specifica struttura può essere attribuita ad altro titolare, mediante un incarico *“ad interim”* ovvero il dirigente di riferimento può avocare a sé le relative funzioni.

Art. 7

Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni 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. In ossequio all'art. 20 del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 -Compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di E.Q.- agli stessi incaricati, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
 - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del presente CCNL;
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;
 - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
 - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; 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'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, 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 e s.m.i.;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;

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

Art. 8

Retribuzione di posizione

1. Nella individuazione dei criteri per la graduazione delle elevate qualificazioni, il Sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.
2. 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.
3. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.
4. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in via comparativa per tutte le posizioni istituite.

Art. 9

Criteri di pesatura

La graduazione della retribuzione di posizione – pesatura – per i titolari di incarichi di EQ è determinata in base ai parametri di cui alla successiva tabella “A” e comporta l'assegnazione alla fascia di retribuzione di cui alla successiva tabella “B”

Tabella “A”:

	CRITERI	PARAMETRI DI VALUTAZIONE		PUNTI	
A	COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	1 – Risorse Umane (min. 5 max 10 punti)	Da 5 a 20 unità	5	
			Oltre 20 unità	10	
		2– Specializzazione Richiesta (min. 5 max 10 punti)	media	5	
			elevata	10	
		3- PEG della Direzione (min. 5 max 10 punti)	Fino a 2.000.000 di €	5	
			Oltre 2.000.000 di €	10	
B	RESPONSABILITA' GESTIONALI INTERNE ED ESTERNE	Responsabilità verso l'Esterno (civile, amministrativo, penale) (min. 2 max 10 punti)	Media	2	
			Significativa	5	
			Elevata	10	
C	RILEVANZA RELAZIONI	Grado di complessità e intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate (min. 5 max 10 punti)	Media	2	
			Significativa	5	
			Elevata	10	
D	RILEVANZA STRATEGICA	Strategicità - (parametro utilizzato per la valorizzazione delle posizioni alle quali sono attribuite funzioni cui la Giunta riconosce un particolare valore strategico in relazione alle priorità dell'Amministrazione) (max 40 punti)		40	
E	DELEGA DI FUNZIONI DIRIGENZIALI	Delega di funzioni dirigenziali		10	
			TOTALE		100

Tabella “B”

FASCIA DI ASSEGNAZIONE	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Punti 50 -70 1^	€. 5.000,00
Punti 71-85 2^	€. 7.000,00
Punti 86-100 3^	€. 10.000,00

Art. 10

Delega di funzioni dirigenziali

1. Ai titolari di incarichi di E.Q. possono essere delegate funzioni dirigenziali.
2. La delega scritta deve essere definita nei suoi contenuti e prevedere l'eventuale adozione di provvedimenti finali o di atti gestionali.

Art. 11

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).

Art. 12

Unicità di valutazione

1. I criteri di graduazione delle posizioni 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.

Art. 13

Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Elevata Qualifica, sono valutati annualmente dal Dirigente che ha provveduto al conferimento dell'incarico, sulla base del sotto riportato sistema e scheda (allegato "B" del Regolamento sul Sistema di misurazione e Valutazione della Performance approvato con Deliberazione della G.C. n. 297 del 13/06/2018) che sarà compilata sulla base di una relazione annuale sintetica predisposta dal dipendente cui la valutazione si riferisce:

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (PARTE "A")	% PESO	VOTO
1. Qualità del lavoro (livello qualitativo raggiunto nelle prestazioni effettuate)	40	
2. Quantità di lavoro (Capacità di svolgere i compiti dal punto di vista quantitativo)	40	
3. Puntualità (Cura della programmazione e controllo dei tempi di esecuzione delle attività)	20	
TOTALE (MAX 5)		0

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (PARTE "B")	% PESO	VOTO
1 autonomia (livello di indipendenza nel suggerire o fornire soluzioni idonee)	20	
2 competenza (coerenza comportamentale con i contenuti dell'incarico affidato)	20	
3 relazioni (cura dei rapporti umani con i superiori, i colleghi e gli utenti esterni)	40	
4 flessibilità (capacità di adattamento al cambiamento professionale e/o organizzativo)	20	
TOTALE (MAX 5)		0
ESITO FINALE		VOTO

AREA VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE (max 5)	
AREA VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (max 5)	
TOTALE (MAX 10)	

2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato fino ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita, se compatibile con la disponibilità del sottofondo, a seguito della liquidazione della indennità di posizione; il dipendente incaricato di incarico di elevata qualificazione (prima Posizione Organizzativa) può conseguire un punteggio di valutazione di risultato derivante dalla somma del punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi assegnati.
3. L'Ente destina alla retribuzione di risultato degli incarichi di EQ una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti nel proprio ordinamento;
4. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato degli incarichi di EQ sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente;
5. La eventuale valutazione negativa può essere contestata secondo le consuete modalità previste per tutto il personale dell'Ente;
6. Il punteggio conseguito da ciascun dipendente con incarico di EQ- nella scheda relativa alla valutazione della performance- determina la misura della retribuzione di risultato spettante, da riconoscersi con cadenza annuale, per un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita, secondo le seguenti fasce :

7-10 PUNTI	nei limiti delle risorse disponibili nel sottofondo e fino ad un max del 25%;
FINO A 6 PUNTI	15%

Art. 14

Incarichi *ad interim*

1. Al lavoratore già titolare di incarico di E.Q., cui sia conferito un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione, 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 posizione oggetto dell'incarico *ad interim*. La percentuale è definita dal dirigente che conferisce l'incarico *ad interim*, nell'ambito dello stesso.
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.
3. Nel caso di conferimento di un incarico *ad interim* a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla posizione vacante confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di E.Q.

4. I risparmi del fondo per gli incarichi di EQ destinato alla retribuzione di posizione che dovessero realizzarsi per qualsiasi motivo (revoca, scadenza, pensionamento ecc.) confluiscono nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di E.Q.

Art. 15

Decorrenza

1. Il presente Regolamento viene adottato con apposita deliberazione della Giunta Comunale, previo confronto con le RSU e le OO.SS. ed entra in vigore alla data esecutività della deliberazione di approvazione.

Art. 16

Disposizioni finali

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti C.C.N.L. e C.C. I. che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, di cui questo regolamento costituisce parte integrante.