

**METODOLOGIA
PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E
REVOCA
DEGLI INCARICHI DI ELEVATA
QUALIFICAZIONE**

**Approvato con Delibera G.M.
n. 52 del 12/05/2023**

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 (posizioni organizzative), ai sensi del combinato disposto degli artt.16, 17, 18, 19 e 20 del CCNL 2019-2021.
2. I responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa del Comune, sono titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione.

Art.2 Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti 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 posizione ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con decreto sindacale, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
3. Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura apicale si applicano le disposizioni contenute nel presente Regolamento. **Art.3**

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare degli incarichi di Elevata Qualificazione 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.

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 complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento. **Art.4**

Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione per i titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione è determinata in base ai parametri di cui all'allegato **A**).
2. La pesatura delle Posizioni Organizzative è di competenza dell'O.I.V. ed è effettuata nel rispetto degli indicatori, riportati nell'Allegato **A**).
3. L'individuazione dell'importo da attribuire agli incarichi di Elevata Qualificazione avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui all'allegato **B**).
4. La pesatura viene proposta al Sindaco che la recepisce nel decreto sindacale di nomina degli incarichi di Elevata Qualificazione

Art.5 Incarico e revoca dell'incarico di Elevata Qualificazione

1. Il Sindaco conferisce gli incarichi di Elevata Qualificazione 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.
2. Per il conferimento degli incarichi si terrà conto, rispetto alle funzioni e attività da svolgere, dei seguenti requisiti anche alternativi:
 - a) esperienza lavorativa maturata nell'Ente o presso altra P.A., in posizioni di lavoro che richiedano un significativo grado di autonomia gestionale;
 - b) preparazione e requisiti culturali relativi alle materie concernenti l'incarico;
 - c) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - d) attitudine, capacità professionale, esperienza acquisita.
3. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione, attribuito secondo i criteri, di cui all'art. 4 del presente regolamento,
4. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo di tre anni e sono rinnovabili.
5. L'affidamento di un incarico ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, comporta l'attribuzione di un ulteriore importo che può variare nella misura dal 15% al 25% del

valore economico della retribuzione di posizione prevista l'incarico di EQ, oggetto dell'incarico ad interim.

6. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Art.6 Disposizioni particolari sugli incarichi di Elevata Qualificazione

1. Negli enti privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, per garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di EQ anche a personale appartenente all'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
2. I Comuni possono avvalersi della particolare facoltà, 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.
3. Il dipendente appartenente all'area degli Istruttori, cui sia stato conferito un incarico di EQ ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per l'incarico di EQ nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art. 20 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ), con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del CCNL del 14.09.2000.
4. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di EQ a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, si rinvia alla disciplina prevista dagli artt. 22 e 23 (Capo III Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione) del CCNL. **Art.**

7

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale dell'Area degli Istruttori

1. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.
2. 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**

Valutazione annuale

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi per le posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale da parte dell'O.I.V., 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 della posizione organizzativa.

Art. 9 Funzioni e competenze

1. L'incarico di EQ comporta la piena responsabilità delle attività svolte e dei risultati conseguiti, secondo le disposizioni normative in materia, in particolare:
 - a) la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati, anche mediante l'attività del personale assegnato;
 - b) la gestione delle risorse umane, strumentali e finanziarie, assegnate al Servizio di competenza;
 - c) la responsabilità dei procedimenti amministrativi,
 - d) l'adozione di tutti gli atti gestionali in grado di impegnare l'Ente verso l'esterno.

Art. 10 Regime orario

1. L'orario di lavoro dovrà corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, essere adeguato al buon andamento dei servizi comunali.

Art. 11 Norme finali

1. La presente metodologia è immediatamente esecutiva ed abroga le norme contenute in precedenti atti e/o regolamenti.
2. E' 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**".

ALLEGATO "A"

Sistema di pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione FATTORI DI PONDERAZIONE

DENOMINAZIONE POSIZIONE: _____			
FATTORI GENERALI DI VALUTAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI VALUTAZIONE	PUNTI	TOTALE PUNTI
A. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE UMANE	A1. Risorse umane gestite e coordinate	DA 1 A 5	
<i>Totale fattore</i>			max 5
B. COMPLESSITÀ GESTIONALE	B1. Complessità del quadro normativo	DA 1 A 5	max 15
	B2. Complessità del quadro delle relazioni, interne ed esterne	DA 1 A 10	max 10
	B3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati	DA 1 A 15	max 15
	B4. Rilevanza strategica	DA 1 A 10	max 10
<i>Totale fattore</i>			max 50
C. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE FINANZIARIE	C1. Risorse finanziarie gestite – accertate e impegnate	DA 1 A 10	max 10
<i>Totale fattore</i>			max 10
D. RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITÀ	D1. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa	DA 1 A 10	max 10
	D2. Responsabilità su forniture di beni e servizi	DA 1 A 5	max 5
<i>Totale fattore</i>			max 15
TOTALE GENERALE			max 80

FATTORI PONDERAZIONE

A. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE UMANE

A1. Risorse umane gestite

La complessità e il coordinamento dell'ambito gestionale corrispondente ad una EQ (Servizio) si determinano tenendo conto sia del numero che della professionalità delle risorse umane gestite.

Per esprimere la professionalità delle risorse gestite si fa riferimento alla specifica Area di inquadramento. Pertanto, con l'utilizzo della formula ci si propone di cogliere la complessità globale della gestione e del coordinamento delle risorse umane:

B. COMPLESSITÀ GESTIONALE

Gli elementi che permettono di esplicitare tale fattore sono riconosciuti nei seguenti:

B1. Complessità del quadro normativo

Si definisce in base al rapporto tra la tipologia delle fonti normative che il responsabile deve consultare ed applicare nel normale svolgimento delle proprie attività ed il livello di complessità/dinamicità delle fonti stesse. L'obiettivo è quello di distribuire diversamente il peso a seconda che i centri di responsabilità evidenzino una gestione, più o meno, condizionata dalla normativa.

L'obiettivo è soppesare la EQ nel modo più idoneo prendendo in considerazione: - il tipo/livello di normativa d'interesse (europea, nazionale, locale); - la velocità/dinamicità di evoluzione delle norme stesse.

B2. Complessità del quadro delle relazioni con l'esterno e con l'interno Si definisce in base alla complessità dei rapporti con soggetti esterni ed interni all'Ente che il responsabile deve intrattenere nel normale svolgimento delle proprie attività.

B3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati Si definisce in base al rapporto esistente tra la programmabilità dell'attività e la prevedibilità/misurabilità dei risultati.

A situazioni di alta complessità e bassa prevedibilità nella definizione degli obiettivi/progetti da perseguire si attribuiscono pesi più elevati. Così come a situazioni che presentano una bassa complessità e alta prevedibilità e misurabilità dei risultati raggiunti si attribuiscono pesi e punteggi inferiori. La complessità è desumibile dagli obiettivi e risultati previsti, per ogni area e centro di responsabilità, riportati nelle Linee di mandato, nel DUP, nel Bilancio, nel PEG.

B4. Rilevanza strategica

Con questo parametro si intende valorizzare il peso, la complessità derivante dalla gestione di attività ritenute strategiche dall'Amministrazione in carica. La valutazione della complessità derivante da questo ambito è desunta dagli atti adottati o comunque posti in

essere dagli organi di governo dell'Ente (Consiglio, Giunta e Sindaco), in particolar modo dagli atti di programmazione relativi al mandato amministrativo.

C. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE FINANZIARIE

C1. Risorse finanziarie gestite

Per la valutazione della complessità derivante dalle gestione delle risorse finanziarie si fa riferimento: - agli accertamenti relativi alle entrate finali dell'Ente desumibili nell'ultimo rendiconto approvato (**C1**),
- agli impegni relativi alle spese finali dell'Ente desumibili nell'ultimo rendiconto approvato (**C2**).

D. RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITÀ

Analizza l'esposizione verso l'esterno del centro di responsabilità, evidenziando le diverse responsabilità che ne derivano.

D1. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa

Si definisce in base al grado di responsabilità tecnica, contabile e amministrativa connessa al normale esercizio delle funzioni attribuite alla EQ, in relazione alle attività affidate ad ogni centro di responsabilità.

D2. Responsabilità su forniture di beni, servizi e lavori

Si definisce in base al grado di responsabilità che la EQ riveste in materia di forniture di beni, servizi e lavori con la pianificazione, l'attivazione, la gestione delle procedure di acquisto, fino alla loro conclusione, con la redazione delle determinazioni, dei bandi di gara, dei verbali, dei capitolati, delle relazioni, degli schemi di contratto nonché di quanto altro connesso.

Attribuzione dei pesi/valutazioni

A. Risorse umane gestite

La definizione del punteggio (max 5) si ottiene in base al numero dei dipendenti assegnati al singolo Servizio.

B. Complessità gestionale

La definizione del punteggio (max 50) si ottiene tenendo conto dei seguenti fattori e punteggi parziali:

B1. Complessità del quadro normativo

La definizione del punteggio (max 15) si ottiene soppesando le EQ tenendo in considerazione:

- il tipo/livello di normativa d'interesse (europea, nazionale, locale);

- la velocità/dinamicità di evoluzione delle norme stesse.

B2. Complessità del quadro delle relazioni

La definizione del punteggio (max 10) si ottiene analizzando la quantità delle relazioni, esterne ed interne, di ogni EQ e procedendo alla valutazione comparata tra gli uffici.

B3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati. La definizione del punteggio (max 15) si ottiene attribuendo, a situazioni di alta complessità e bassa prevedibilità nella definizione degli obiettivi/progetti da perseguire, pesi più elevati. Così come a situazioni che presentano una bassa complessità e alta prevedibilità e misurabilità dei risultati raggiunti si attribuiscono pesi e punteggi inferiori.

B4. Rilevanza strategica

La definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio (max 10) ad ogni EQ sulla base della rilevanza, rispetto alla complessiva attività, desunta dagli atti di programmazione, che l'Amministrazione attribuisce alla posizione stessa.

C. Risorse finanziarie gestite

La definizione del punteggio (max 10) si ottiene dalla valutazione degli accertamenti e degli impegni (risultanti dall'ultimo consuntivo approvato) per ogni singolo Servizio

D. Rilevanza Esterna delle responsabilità

La definizione del punteggio (max 15) per ogni EQ si ottiene tenendo conto dei seguenti fattori e punteggi parziali.

D1. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa

La definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio (max 10) ad ogni EQ sulla base del grado di responsabilità che la posizione riveste verso l'esterno.

D2. Responsabilità su forniture di beni, servizi e lavori

La definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio (max 5) ad ogni EQ tenendo conto del grado di esposizione che procura all'Ente nei confronti dei terzi.

ALLEGATO "B"

Griglia pesatura retribuzione di posizione

VALORE	RETRIBUZIONE
Inferiore ai 30 punti	Da € 5.000,00 a € 6.000,00
Da 30 a 39 punti	Da € 6.001,00 a € 8.000,00
Da 40 a 54 punti	Da € 8.001,00 a € 11.000,00
Da 55 a 69 punti	Da € 11.001,00 a € 14.000,00
Da 70 a 80 punti	Da € 14.001,00 a € 18.000,00

Nei casi di cui all'art. 3, comma 4, del presente regolamento, l'indennità di posizione è attribuita secondo le seguenti fasce:

VALORE	RETRIBUZIONE
Inferiore ai 30 punti	Da € 3.000,00 a € 4.000,00
Da 30 a 39 punti	Da € 4.001,00 a € 5.000,00
Da 40 a 54 punti	Da € 5.001,00 a € 6.500,00
Da 55 a 69 punti	Da € 6.501,00 a € 8.000,00
Da 70 a 80 punti	Da € 8.001,00 a € 9.500,00

