

COMUNE DI GALLICANO NEL LAZIO

Città Metropolitana di Roma Capitale

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA E LA PESATURA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. ____ DEL _____

1. Istituzione degli incarichi di elevata qualificazione

1. Il Comune di Galliciano nel Lazio istituisce le posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, denominate “di elevata qualificazione” (di seguito, *incarichi di EQ*), ai sensi dell’art. 16 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022 (*nel prosieguo, CCNL 16.11.2022*) distinte in due tipologie:
 - a. posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - 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.
2. 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 elevata qualificazione, essendo il Comune di Galliciano nel Lazio privo di personale con qualifica dirigenziale.
3. L’istituzione di posizioni riconducibili alla lettera b) di cui al comma precedente richiede l’assegnazione di compiti qualificati come strategici per l’ente. Tali compiti possono essere di studio, analisi, progettazione di interventi dell’ente, effettuazione di controlli interni o analoghi ed i dipendenti destinatari di tali incarichi devono essere in possesso del titolo di studio della laurea magistrale o del vecchio ordinamento o specialistica o in possesso della iscrizione ad un albo professionale coerente con i compiti assegnati o in possesso di un master post universitario con durata di almeno 2 anni o in possesso del titolo di dottore di ricerca.
4. Gli incarichi di EQ possono essere affidati a personale inquadrato nell’area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall’esterno ed inquadrato nella medesima area, fatto salvo quanto previsto dall’art. 16, co 4 e dall’art. 19, commi 2 e 3 del CCNL 16 novembre 2022.
5. La previsione degli incarichi di Elevata Qualificazione presuppone una equilibrata differenziazione del peso e quindi anche dei valori economici delle diverse posizioni ricercando soluzioni che sfruttino l’ampio ventaglio reso disponibile dal contratto anche al fine di offrire serie prospettive di miglioramento di carriera e di apprezzamento economico al personale della area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione, o nei casi previsti, di aree inferiori, attraverso una politica mirata di sviluppo delle potenzialità organizzative e gestionali dei singoli.

2. Conferimento di incarichi di elevata qualificazione

1. Gli incarichi di EQ sono conferiti con decreto del Sindaco a dipendenti appartenenti all’area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione, o nei casi previsti ad aree inferiori, sulla base dei seguenti criteri:
 - a. natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato e nel piano integrato delle attività e dell’organizzazione dell’Ente;
 - b. requisiti culturali posseduti in relazione ai programmi da realizzare;

- c. attitudini in relazione ai programmi da realizzare;
 - d. esperienza acquisita in relazione ai programmi da realizzare.
2. Al fine del conferimento dell'incarico di EQ il dipendente:
 - a. Deve aver ricevuto una valutazione della performance superiore a 70 punti su 100 nei due anni precedenti a quello in cui avviene il conferimento;
 - b. Non deve essere stato destinatario nei due anni precedenti e fino al conferimento di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto;
 - c. Non deve essere stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, fermo restando quanto previsto dal d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39.
3. Qualora all'interno della struttura o dell'Ente il numero degli idonei all'incarico sia superiore all'unità, l'individuazione del soggetto al quale conferire l'incarico di EQ avviene a seguito di procedura comparativa avviata con specifico avviso pubblico. La comparazione dei candidati avverrà sulla base dei seguenti criteri:
 - a. Le funzioni, i servizi e le attività da svolgere;
 - b. La natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - c. I titoli di studio e i requisiti culturali posseduti;
 - d. Le attitudini comportamentali, la capacità professionale e l'esperienza acquisita.
4. L'incarico viene conferito per un periodo massimo non superiore a 3 anni e può essere rinnovato sempre nei limiti della durata del mandato amministrativo del Sindaco che lo conferisce.
5. Di norma la durata dell'incarico non può essere inferiore ad un anno. Il provvedimento che dispone un incarico di durata inferiore deve esplicitarne le ragioni.
6. Alla scadenza dell'incarico il mancato rinnovo non necessita di motivazione, tuttavia se la scadenza dell'incarico coincide con la scadenza del mandato del Sindaco o qualora alla scadenza dell'incarico non venga confermato o nominato il nuovo responsabile, l'incarico si intende prorogato per non più di 45 giorni.

3. Revoca dell'incarico

1. La revoca dell'incarico di EQ può essere disposta con atto motivato per una delle seguenti motivazioni, previo contraddittorio con il dipendente interessato:
 - a. Intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;
 - b. Valutazione negativa dell'attività svolta;
 - c. Addebito di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto;
 - d. Ripetuta inosservanza delle direttive e disposizioni formali impartite dal Sindaco o dell'Assessore di riferimento.
2. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono sopravvenute modifiche che incidono sul numero delle strutture organizzative in cui è articolato l'Ente, sul numero dei servizi assegnati all'Area o che ne cambino radicalmente le attribuzioni.
3. La valutazione è negativa quando è inferiore a 60/100 e deve essere confermata a seguito dell'eventuale contraddittorio richiesto dal dipendente titolare di incarico di EQ.
4. L'adozione dell'atto di revoca è di competenza del Sindaco e comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato. Il dipendente resta inquadrato nell'area e nel profilo di appartenenza.
5. Nel caso di revoca per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo in corso d'anno, la retribuzione di risultato potrà essere erogata in quota parte, ove sussistano le condizioni previste dal vigente sistema di valutazione della performance.

4. Contenuto degli incarichi

1. Il conferimento dell'incarico di EQ comporta l'attribuzione al dipendente incaricato di:
 - a. Responsabilità dei servizi della struttura organizzativa cui è preposto;
 - b. Direzione e gestione funzionale del personale assegnato;
 - c. Gestione delle risorse economiche e strumentali assegnate;
 - d. Predisposizione dei relativi atti e delle proposte di deliberazione della Giunta e del Consiglio;
 - e. L'onere di svolgere inoltre tutti i compiti assegnati o delegati dal Sindaco e/o dalla Giunta.
2. Gestisce in autonomia, secondo le direttive e in accordo con l'Assessore di riferimento e con il Sindaco, il proprio orario di lavoro, tenendo presente che va rispettato l'orario di servizio di Ente, l'armonia con gli orari degli altri servizi nonché il rispetto dell'orario minimo contrattuale previsto nei CCNL.

5. Graduazione degli incarichi di elevata qualificazione con connessa retribuzione di posizione e di risultato

1. La graduazione degli incarichi di EQ è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione che va da un minimo di 5.000,00 Euro ad un massimo di 18.000,00 euro annui lordi per tredici mensilità.
2. Nel caso di assegnazione dell'incarico di EQ a dipendente inquadrato nell'area degli istruttori o degli operatori esperti, la retribuzione di posizione va da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.
3. Nell'individuazione dei criteri di graduazione si tiene conto degli indicatori di complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione degli incarichi di EQ.
4. Il sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dalla contrattazione collettiva nazionale vigente quale retribuzione di posizione.
5. Il processo di graduazione degli incarichi di EQ deve essere svolto in maniera complessiva con riguardo a tutte le posizioni di responsabilità istituite.
6. Il Comune, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle posizioni organizzative ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente regolamento procede ad una nuova graduazione delle stesse. Si procede ad una nuova graduazione anche nel caso in cui questa sia determinata dalla necessità di rispettare i vincoli finanziari in materia di spesa del personale.

6. Criteri di graduazione degli incarichi di elevata qualificazione

1. La graduazione degli incarichi di EQ è realizzata avvalendosi della scheda di cui all'allegato A al presente regolamento, contenente gli indicatori di giudizio. Per ciascun indicatore viene attribuito un punteggio che, sommato ai punteggi degli altri fattori di valutazione, concorre alla definizione del valore numerico complessivo assegnato alla posizione organizzativa.
2. Il punteggio massimo conseguibile è pari a 100.
3. Il Nucleo di Valutazione, con il supporto del Segretario Comunale, compila per ogni posizione di responsabilità istituita la scheda allegata, assegnando i relativi punteggi.
4. La valutazione del criterio della "strategicità" è rimessa al Sindaco.
5. La Giunta Comunale con propria deliberazione approva la pesatura degli incarichi di elevata qualificazione proposta dal Nucleo di Valutazione.

6. L'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati è determinato in ragione all'ammontare annuale complessivo delle risorse stanziato per il finanziamento delle indennità di posizione e di risultato corrisposte a carico dei bilanci degli enti. Più esattamente, l'importo economico da attribuire alla singola EQ si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili per la somma di tutti i punteggi attribuiti a tutte le EQ e moltiplicando quest'ultimo per ogni singolo punteggio attribuito alla EQ.

7.Utilizzo di personale a tempo parziale

1. In caso di conferimento dell'incarico di EQ a personale in servizio presso l'Ente con rapporto di lavoro a tempo parziale, la retribuzione di posizione è riproporzionata in base alla ridotta prestazione lavorativa.
2. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di EQ di cui all'art. 16 del presente CCNL, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, si applica quanto previsto dall'art. 23, comma 5 del CCNL 16 novembre 2022.

8.Incarichi ad interim

1. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore già titolare di EQ di un incarico ad interim relativo ad altra elevata qualificazione, per la durata dello stesso incarico al lavoratore nell'ambito della retribuzione di risultato, come previsto dall'art. 17, co. 5 del CCNL 16 novembre 2022, è attribuito un ulteriore importo la cui misura varia tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. La percentuale è motivatamente fissata con il decreto di conferimento dell'incarico ad interim, tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.

Art. 9 - Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti titolari di incarichi di elevata qualificazione sono soggetti a valutazione annuale secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato i cui criteri generali di determinazione sono definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 7, co. 4, lett. V) del CCNL 16 novembre 2022.

Art. 10 – Decorrenza

1. Il Presente regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione che lo approva.

SCHEDA A) - GRADUAZIONE DELLE STRUTTURE ORGANIZZATIVE AI FINI DELLA QUANTIFICAZIONE DELLE INDENNITA' DI POSIZIONE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

INDICATORE	CRITERIO	DESCRIZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
Dimensione organizzativa	Numero delle risorse umane assegnate alla struttura	Fino a 10 punti, calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Risorse Umane Assegnate) / N. Risorse Umane Massime Disponibili per una Struttura	
	Quantità di aree di appartenenza o profili professionali del personale assegnato	Fino a 10 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Profili Professionali Assegnati) / N. Profili Professionali Massimi Disponibili per una Struttura	
	Numero dei settori o dei servizi incardinati all'interno della struttura organizzativa	Fino a 10 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Servizi Assegnati) / N. Servizi Massimi Disponibili per una Struttura	
	Valore delle risorse economiche di bilancio gestite sia in entrata che in uscita	Fino a 10 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x Valore del Budget Assegnato) / Valore del Budget Massimo Disponibile per una Struttura	
Complessità gestionale	Complessità dei procedimenti amministrativi e dei processi di lavoro assegnati	Fino a 10 punti per procedimenti molto complessi Fino a 7 punti per procedimenti mediamente complessi Fino a 4 punti per procedimenti poco complessi	
	Grado di autonomia decisionale e variabilità del contesto esterno riconosciuta alla posizione	Fino a 10 punti: alta Fino a 7 punti: media Fino a 4 punti: bassa	
	Grado di rischio e responsabilità in ragione della natura delle attività svolte	Fino a 10 punti: alto Fino a 7 punti: medio Fino a 4 punti: basso	
Complessità del sistema relazionale	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Fino a 10 punti alta, per responsabilità sia interna che esterna Fino a 5 punti media, per responsabilità solo interna o solo	

		esterna	
Attività di controllo, vigilanza e direzione	Complessità e rilevanza delle attività di controllo, vigilanza e direzione	Fino a 10 punti: alta Fino a 7 punti: media Fino a 4 punti: bassa	
Strategicità della struttura	Rilevanza della posizione rispetto alla programmazione strategica dell'Ente	Fino a 10 punti: alta Fino a 7 punti: media Fino a 4 punti: bassa	
TOTALE PUNTEGGIO			