



COMUNE DI BOLGARE

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Approvato dalla Giunta comunale con



COMUNE DI BOLGARE

Art. 1 - Campo di applicazione

Il presente regolamento definisce la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito definite EQ, ai sensi degli articoli 16-17-18-19-20-21 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022.

Art. 2 - Area dell'Elevata Qualificazione

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) 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, previa determinazione di criteri generali da parte del Comune, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

3. Nel Comune di Bolgare, essendo privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'Ente, sono titolari delle EQ.

4. Nel caso in cui non siano in servizio dipendenti inquadrati nell'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 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 inquadrato nell'Area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Il Comune può avvalersi di questa 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 inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Art. 3 - Valore delle Elevate Qualificazioni

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare della Posizione Organizzativa 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, restano salvi i compensi di aggiuntivi di cui all'articolo 20 del CCNL 16.11.2022.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia, per il personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione, stabilita dal presente regolamento, in rapporto a ciascuna delle EQ così come descritto nell'allegato B) del presente regolamento.

3. Con separato atto di organizzazione sarà definito l'ammontare complessivo della retribuzione di risultato delle EQ secondo le previsioni di cui all'articolo 17, comma 4, del CCNL del 16.11.2022, i cui criteri generali saranno definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa.

4. Nei casi in cui, alle condizioni e nel rispetto dei limiti indicati all'articolo 2, l'incarico di EQ sia attribuito a personale appartenente all'Area degli Istruttori, 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.

5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle citate



COMUNE DI BOLGARE

percentuali, il Comune di Bolgare tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

6.L'importo attribuito in base ai criteri di cui al precedente comma è rapportato al periodo di durata dell'incarico dell'anno di riferimento.

7. 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, secondo la disciplina già prevista dagli articoli 22 e 23 del CCNL del 16.11.2022, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

- l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;
- l'ente, l'unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della EQ attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;
- al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea corrispondono con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo massimo non superiore al 30% della stessa.

Art. 4 - Pesatura Elevate Qualificazioni

1. La pesatura delle EQ è di competenza del nucleo di valutazione ed è effettuata nel rispetto dei criteri riportati nel presente regolamento (Allegato A).

2.La pesatura è proposta al Sindaco che la recepisce nel decreto di nomina dei titolari di posizione organizzativa.

Art. 5 - 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 settore 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. 6 - Criteri per la graduazione e valorizzazione delle funzioni

1.La graduazione della retribuzione di posizione per i titolari di incarico di EQ avviene applicando i criteri di cui all'allegato A al presente regolamento.

2.La graduazione deve tenere conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna EQ, del numero delle risorse umane assegnate e del budget gestito.

3. I criteri per la quantificazione della retribuzione di risultato sono definiti nell'allegato B del presente regolamento.

Art. 7 - Criteri di individuazione dei titolari di incarico di EQ

1. Per il conferimento degli incarichi, il Comune di Bolgare terrà conto, rispetto alle funzioni e attività da svolgere, dei seguenti requisiti anche alternativi:



COMUNE DI BOLGARE

- 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.

Art. 8 - Incarico, revoca, sostituzione della Elevata Qualificazione

1. L'incarico di EQ viene attribuito con Decreto del Sindaco.
2. Negli atti di conferimento è stabilita la retribuzione di posizione attribuita. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a tre anni e possono essere rinnovati con le medesime formalità. Tali incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. La valutazione si considera negativa se inferiore al 50% del punteggio massimo del sistema di valutazione adottato.
3. La revoca dell'incarico non comporta un mutamento di profilo professionale che rimane invariato, ma determina soltanto un mutamento di funzioni. In tale caso il dipendente resta inquadrato nell'Area di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.
4. In caso di assenza o di impedimento temporaneo del titolare di un incarico di EQ, le funzioni vengono svolte da altro titolare di EQ o dal Segretario Comunale, come stabilito nel provvedimento di conferimento dell'incarico.

Art. 9 - Regime orario

1. L'orario di lavoro dovrà corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, essere adeguato al buon andamento dell'attività amministrativa.

Art. 10 - Disposizioni finali

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.
2. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento, si rinvia alle norme dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, in quanto compatibili, di cui questo regolamento costituisce appendice.
3. Il presente Regolamento viene pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni.



COMUNE DI BOLGARE

Allegato A

Sistema di pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione del Comune di Bolgare

I fattori di valutazione:

Fattore di valutazione	Punteggio
1.Complexità gestionale e del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati	Da 1 (min) a 10 (max)
2.Consistenza delle risorse affidate	Da 1 (min) a 10 (max)
3.Rilevanza per l'organizzazione interna	Da 1 (min) a 8 (max)
4. Rilevanza esterna delle responsabilità	Da 1 (min) a 8 (max)
TOTALE	36

Descrizione dei fattori di valutazione:

1.Complexità gestionale e del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati	<p>Misura la consistenza quali-quantitativa e il grado di eterogeneità dei compiti e delle responsabilità affidate, rilevabile dalle specifiche attribuzioni poste in capo alla EQ, in relazione al complesso delle funzioni e dei servizi fondamentali dell'Ente.</p> <p>Si definisce altresì in base al rapporto esistente tra la programmabilità dell'attività e la prevedibilità/misurabilità dei risultati.</p> <p>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 PIAO e nel PEG.</p>
2.Consistenza delle risorse affidate	<p>Apprezza la dimensione delle risorse economiche (entrata e spesa), umane e strumentali direttamente gestite dalla posizione, in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle altre EQ, tenuto conto anche della professionalità delle risorse umane gestite.</p>
3.Rilevanza per l'organizzazione interna	<p>Misura la consistenza e il livello di complessità delle relazioni interne, mediante l'apprezzamento del quoziente della rilevanza</p>



COMUNE DI BOLGARE

	<i>infra organizzativa della EQ e la relativa trasversalità dei compiti (che qualifica prevalentemente le funzioni di staff), rispetto alle restanti posizioni.</i>
4.Rilevanza esterna delle responsabilità	<p><i>Analizza l'esposizione verso l'esterno del centro di responsabilità, evidenziando le diverse responsabilità che ne derivano:</i></p> <ol style="list-style-type: none"><i>1. 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.</i><i>2. 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.</i>

Attribuzione dei pesi/valutazione

1.Complexità gestionale e del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati – max 10 punti

La definizione del punteggio si ottiene tenendo conto dei seguenti fattori e punteggi parziali:

- Complexità del quadro normativo: tipo/livello di normativa d'interesse (europea, nazionale, locale) e la velocità/dinamicità di evoluzione delle norme stesse;
- Complexità del quadro delle relazioni interne ed esterne;
- Complexità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati;
- Rilevanza strategica desunta dagli atti di programmazione, che l'Amministrazione attribuisce alla posizione stessa.

2.Consistenza delle risorse affidate – max 10 punti

La definizione del punteggio si ottiene tenendo conto degli accertamenti e degli impegni risultanti dall'ultimo consuntivo approvato e dal numero di risorse umane assegnate al singolo Settore.

3.Rilevanza per l'organizzazione interna- max 8 punti

La definizione del punteggio si ottiene tenendo conto del livello di complessità delle relazioni interne e della trasversalità dei compiti affidati.

4.Rilevanza esterna delle responsabilità- max 8 punti

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

- Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa: la definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio (max 4) ad ogni EQ sulla base del grado di responsabilità che la posizione riveste verso l'esterno.



COMUNE DI BOLGARE

- b) Responsabilità su forniture di beni, servizi e lavori: la definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio (max 4) ad ogni EQ tenendo conto del grado di esposizione che procura all'Ente nei confronti dei terzi.

Griglia pesatura della retribuzione di posizione

1.L'importo della retribuzione di posizione è dato dal punteggio ottenuto, secondo i criteri di cui ai paragrafi precedenti, moltiplicato per il valore di € 500,00.

2.In ogni caso, nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione della presente metodologia 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.



COMUNE DI BOLGARE

Allegato B

Retribuzione di risultato: criteri

1. Ai sensi dell'art. 7, comma 2 lettera v) si definiscono i seguenti criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.

2. L'ente destina alla retribuzione di risultato una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

3. La valutazione del risultato dell'attività svolta dagli incaricati di EQ viene effettuata dal Nucleo di Valutazione, di norma, entro il termine previsto per l'approvazione del rendiconto di gestione, e, comunque, entro e non oltre il 30 giugno.

4. La remunerazione per l'importo di risultato per gli obiettivi del comune è calcolata tenuto conto della **somma** delle percentuali come sotto determinate:

- a) valutazione positiva pari almeno ad una sommatoria non inferiore a 50, tenendo conto dei mesi di svolgimento dell'incarico secondo i seguenti fattori di valutazione:

	fattore di valutazione	ambito	min/max
a	SAPERE APPLICATO	Sviluppo delle conoscenze	0-20
		Applicazione delle conoscenze	0-20
b	COMPETENZE RELAZIONALI	Qualità delle relazioni interne	0-20
		Qualità delle relazioni esterne	0-20
c	MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	Qualità del processo valutativo	0-20
Valore complessivo			100 max

Valore complessivo fattori di valutazione	% del fondo per la retribuzione di risultato
50-80	9%
81-100	10%

- b) peso assegnato annualmente agli obiettivi connessi ai documenti programmatori dell'ente:



COMUNE DI BOLGARE

Graduazione degli obiettivi assegnati dal Comune di Bolgare	Peso obiettivi sul fondo per il risultato
Bassa	Fino a 5%
Media	Da 6 % a 10%
Alta	Da 11% a 19%
Intensa	Superiore a 20%

5. La remunerazione per l'importo di risultato per gli obiettivi del comune quale ente capofila è calcolata separatamente tenuto conto delle percentuali come sotto determinate:

Graduazione degli obiettivi assegnati dal Comune di Bolgare quale capofila di convenzioni	Peso obiettivi sul fondo per il risultato
Bassa	Fino al 5%
Media	Dal 6 % a 19%
Alta	Dal 20% a 50%
Intensa	Superiore a 51%

5. Gli esiti della valutazione sono consegnati all'interessato, il quale sottoscrive la scheda per presa visione.

6. I soggetti competenti per la valutazione operano, sia nel corso della gestione che nella fase di concreta espressione del giudizio finale, secondo modalità trasparenti e partecipative. Se, nonostante ciò, i soggetti valutati non condividessero gli esiti finali della valutazione, al fine di tentare di prevenire l'insorgenza di contenziosi formali, si stabilisce la seguente procedura di riesame delle valutazioni:

- a) il valutato presenta motivata istanza di riesame entro dieci giorni dal ricevimento della scheda di valutazione al Nucleo di Valutazione;
- b) i soggetti competenti, secondo i casi di cui sopra, valutano l'istanza, assumendo tutti gli elementi di conoscenza necessari, anche prevedendo l'eventuale audizione del richiedente e, conseguentemente, assumono la decisione definitiva in ordine alla richiesta di riesame, trasmettendola all'interessato.



COMUNE DI BOLGARE

Allegato C

Scheda EQ

Nome Cognome	
Valutazione relativa all'anno	

	Fattore di valutazione	Ambito	min/max	Punteggio A
a	SAPERE APPLICATO	Sviluppo delle conoscenze	0-20	
		Applicazione delle conoscenze	0-20	
b	COMPETENZE RELAZIONALI	Qualità delle relazioni interne	0-20	
		Qualità delle relazioni esterne	0-20	
c	MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	Qualità del processo valutativo	0-20	
Totale			100 max	

Graduazione degli obiettivi assegnati dal Comune di Bolgare	Peso obiettivi sul fondo per il risultato	Valutazione B	
		Graduazione	Peso
Bassa	Da 2% a 5%		
Media	Da 6% a 10%		
Alta	Da 11% a 19%		
Intensa	Superiore a 20%		
Graduazione degli obiettivi assegnati dal Comune di Bolgare quale capofila di convenzioni	Peso obiettivi sul fondo per il risultato	Valutazione C	
Bassa	Fino al 5%		
Media	Dal 6% a 19%		
Alta	Dal 20% a 50%		
Intensa	Superiore a 51%		

Riepilogo:

Punteggio per fattore di valutazione	Totale	%
Graduazione e peso obiettivi assegnati dal Comune di Bolgare		%
	Totale A+B	%
Graduazione e peso obiettivi assegnati dal Comune di Bolgare quale capofila di convenzioni		
	Totale C	%

Firma nucleo di valutazione

Firma dipendente