



COMUNE DI BIBBONA

CRITERI GENERALI CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Premessa:

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.

I responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa del Comune, sono titolari di incarichi di EQ.

La Giunta individua il numero delle posizioni istituite presso ciascuna Area nell'ambito degli atti di macro-organizzazione dell'Ente.

Art. 1 - Incarichi di Elevata Qualificazione

1. La presente disciplina viene emanata ai sensi dell'articolo 16 e seguenti del CCNL 16/11/2022 il quale consente agli Enti di istituire posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del presente CCNL. Tali posizioni richiedono
 - a) responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
 - b) conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.
2. Il Comune non ha in dotazione organica personale di qualifica dirigenziale. Pare, pertanto, implicito confermare che, secondo quanto previsto dai CCNL vigenti, i titolari di Incarico di Elevata Qualificazione (EQ) coincidano necessariamente con i Responsabili di Area, individuati ai sensi dell'art. 109 TUEL.

Art. 2 – Durata e revoca degli incarichi

1. La durata degli incarichi di Elevata Qualificazione è fissata, di norma, per un periodo massimo non superiore a 3 anni, in relazione al contenuto dell'incarico;
2. L'incarico di E.Q. è affidato con motivato decreto dal Sindaco, notificato all'interessato;



3. In caso di elezioni, la nomina dei Responsabili degli uffici e dei servizi (con conseguente responsabilità di E.Q.) è prorogata automaticamente di 60 giorni in attesa delle valutazioni dell'organo di direzione politica.
4. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e adeguatamente motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della *performance* individuale, secondo la procedura prevista nell'art. 14, commi 4 e 5, del CCNL 21/05/2018, che qui si intende pienamente richiamata;
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato;
6. All'atto di conferimento dell'incarico e, successivamente, con cadenza annuale i titolari di un incarico di EQ. dovranno compilare e consegnare all'ente (servizio personale) la dichiarazione circa l'insussistenza delle cause di inconfiribilità e incompatibilità, di cui all'art. 20, del d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39. Le dichiarazioni sono pubblicate nel sito del comune, nella sezione *Amministrazione trasparente*.

Art 3 – Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale titolare di un incarico di EQ

1. Il trattamento economico correlato al conferimento dell'incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione sotto forma di indennità annuale erogata in ragione mensile fissa e continuativa e dalla retribuzione di risultato erogata sulla base dei risultati raggiunti e verificati attraverso la valutazione della performance.
2. Il trattamento suddetto assorbe tutte le competenze accessorie, compreso il compenso per lavoro straordinario, a eccezione di quanto diversamente stabilito da norme di legge o del CCNL, cui dinamicamente si rinvia.
3. 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.
4. La proposta di graduazione delle posizioni, da sottoporre all'approvazione da parte della Giunta Comunale, viene effettuata dall'Organismo di Valutazione, secondo la metodologia riportata nell'allegato n. 1 che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento. La metodologia è finalizzata a graduare le posizioni sulla base della complessità delle responsabilità gestionali interne ed esterne, della consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali, della complessità delle responsabilità tecniche, amministrative e contabili e di risultato;
5. La Giunta comunale, su proposta dell'Organismo di Valutazione elaborata con il supporto della metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative, stabilisce l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione di ciascuna Area da corrispondere con cadenza mensile, per tredici mensilità;
6. L'incarico di EQ è compatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale, di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno¹;
7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, l'indennità di posizione verrà rapportata alla medesima percentuale di lavoro.
8. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ previsti nell'ente, viene destinata una quota pari al 20% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime EQ.;
9. L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, da un minimo dello 0% (zero per cento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascun titolare di incarico di EQ, anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;

¹ Vedi art. 11 CCNL 22 gennaio 2004



10. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di EQ sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
11. Alla fine di ogni anno solare e comunque nel rispetto dei tempi previsti per la Relazione sulla performance, l'Organismo di valutazione provvederà ad effettuare la valutazione dei dipendenti incaricati di EQ sulla base del sistema di misurazione e valutazione e del Piano della performance, riferita all'anno oggetto di valutazione. L'attività di valutazione termina con la presentazione di una relazione al Sindaco;
12. La quantificazione delle risorse destinate agli incarichi di Elevata Qualificazione (retribuzione di posizione e risultato) e quelle destinate al Fondo risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75. L'incremento della retribuzione di posizione e di risultato delle EQ., se determina una riduzione delle risorse del Fondo accessorio, è materia riservata alla contrattazione decentrata integrativa, per effetto dell'art. 7, comma 4, lettera u), del CCNL 16.11.2022;
13. La verifica della corrispondenza tra graduazione della posizione e contenuti dell'incarico, è altresì effettuata con periodicità almeno triennale.
14. La revoca o il mancato rinnovo alla scadenza della titolarità di incarico di EQ, comporta la perdita dal mese successivo, del sistema retributivo.

Art. 4 - Incarichi ad interim

1. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ (come individuato da ciascun Ente), 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.
2. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.
3. La Giunta Comunale avvalendosi dell'Organismo di valutazione determina la percentuale tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 5 - Mutamenti Organizzativi o legislativi che possono dar luogo a modifiche nella valutazione dell'incarico

1. La graduazione o valutazione del peso del singolo incarico di EQ può mutare durante l'espletamento dell'incarico qualora si verifichi una variazione non irrilevante in uno degli ambiti oggetto di valutazione ai fini della graduazione, accertata dall'Organismo di valutazione in contraddittorio con il personale interessato.

Art. 6- Procedure per la Selezione dell'incaricato

1. Per l'attribuzione di incarichi di Elevata Qualificazione, il Sindaco prende in esame i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari, analizza i curricula ed eventualmente i fascicoli personali, comprese le schede di valutazione della performance individuale in relazione al profilo di ruolo dell'incarico da affidare, tenendo conto dei seguenti fattori:



- a) attitudini di carattere individuale;
 - b) titoli culturali posseduti relativi a materie concernenti l'incarico assegnato;
 - c) capacità organizzative e capacità di gestione di gruppi di lavoro;
 - d) competenze ed esperienze professionali acquisite in relazione alle funzioni e alle attività da svolgere, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa
2. Sulla base delle suddette valutazioni e di un eventuale colloquio, volto ad approfondire con i possibili aspiranti gli aspetti tecnico motivazionali, il Sindaco individua la persona ritenuta più idonea all'assunzione dell'incarico
 3. La nomina è effettuata con decreto del Sindaco. L'atto di conferimento dell'incarico deve indicare l'oggetto, la durata, il richiamo della presente disciplina quale regolamentazione dei rapporti tra le parti. Lo stesso deve essere sottoscritto dall'incaricando in segno di accettazione. Non sono ammesse accettazioni parziali, con riserve o sotto condizione che, qualora inserite, si intendono non apposte.

Art. 7 – Attribuzione incarico in deroga

1. Al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, qualora non siano in servizio dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari oppure, pur 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, il Sindaco eccezionalmente può conferire temporaneamente, fino ad un massimo di anni 1, l'incarico di EQ anche a personale dell'Area Istruttori ex cat. C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali come di seguito riportate:
 - Possesso di laurea o diploma di maturità attinente alle attività del settore oggetto di conferimento di incarico;
 - Esperienza almeno quinquennale nel settore oggetto di conferimento di incarico;
2. Di tale facoltà i Comuni possono avvalersi 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.
3. In caso di reiterazione la proroga non potrà superare i dodici mesi, in tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
4. Il dipendente appartenente all'area degli Istruttori, cui sia stato conferito un incarico di EQ, ai sensi del comma 3, 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

Art. 8 - Norme finali e disapplicazioni

La presente disciplina viene adottata, con apposita deliberazione della Giunta comunale, ex articoli 48, comma 3 e 89 TUEL, previo confronto con le RSU e le OO.SS.

Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e abroga ogni precedente disposizione regolamentare e/o organizzativa con esso incompatibile. Esso trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

Per quanto non previsto dal presente Regolamento si rinvia alla disciplina, normativa e/o contrattuale, applicabile.



ALLEGATO N. 1

Criteria di pesatura degli incarichi di EQ

1. Gli incarichi di EQ previsti dal contratto di lavoro sono riferiti:
 - **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 (tipologia non presente nell'ente).

2. Il Sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni unità operativa individuando per ciascuna di esse gli elementi previsti dal CCNL (complessità e responsabilità), articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e graduazione.

3. Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione degli incarichi di EQ sono valutate in base ai seguenti criteri:
 - 1) **trasversalità (complessità relazionale)**: sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders");
 - 2) **complessità operativa ed organizzativa**: sono considerate:
 - a) la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di incarico di EQ in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate;
 - b) la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività;
 - 3) **attività soggette a rischio/contenzioso**: sono considerati:
 - per quanto riguarda l'aspetto del rischio, il Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte;
 - con riguardo al contenzioso, sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile ed amministrativa);
 - 4) **responsabilità finanziaria**: è valutata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa;
 - 5) **strategicità** (responsabilità organizzativa di mandato): è considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato.



Criteri di valutazione - punteggi				
Trasversalità (complessità relazionale)	Complessità operativa e organizzativa	Attività soggette a rischio/contenzioso	Responsabilità finanziaria di entrata e spesa	Strategicità (responsabilità organizzativa di mandato)
1-3	1-9	1-5	1-5	1-3
<p>Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolti dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders").</p> <p>Livello 1: i processi e le attività dalla posizione implicano relazioni ordinarie e consolidate con altre strutture organizzative interne;</p> <p>Livello 2: i processi e le attività gestite implicano relazioni ordinarie con posizioni apicali di strutture organizzative interne e con soggetti esterni;</p> <p>Livello 3: i processi e le attività gestite implicano</p>	<p>Sono considerate:</p> <p>A) la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di P.O. in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, Sono individuati i seguenti livelli: Sino a 2 dipendenti assegnati: p. 1 da n. 3 a n.4 dipendenti assegnati: p.2; oltre 4 dipendenti assegnati: 3</p> <p>B) la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. livello di tempi da rispettare, rilevanza dell'istruttoria).</p> <p>Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione</p>	<p>Sono considerati:</p> <p>A) per quanto riguarda l'aspetto del rischio, il Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte. Si considera il livello di esposizione a rischio come definito nel PTPCT:</p> <p>1) per attività esposte a rischio basso p.1; 2) per attività esposte a rischio medio p.2; 3) per attività esposte a rischio alto p.3.</p> <p>B) con riguardo al contenzioso, sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale dell'attività nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto,</p>	<p>E' considerata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa. Si considera la rilevanza del budget in entrata e in spesa, attribuendo un massimo di cinque punti come segue: Parte entrata e spesa come risultante dall'ultimo rendiconto approvato: Risorse economiche gestite fino a 500.000 punti 1 Risorse economiche gestite fino a 1.000.000 punti 2 Risorse economiche gestite fino a 3.000.000 punti 3 Risorse economiche gestite fino a 5.000.000 punti 4 Risorse economiche gestite oltre 5.000.000 punti 5</p>	<p>E' considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato.</p> <p>Livello 1: i processi e le attività gestite implicano/assumono un rilievo ordinario rispetto agli obiettivi strategici dell'Amministrazione;</p> <p>Livello 2: i processi e le attività gestite risultano significative per il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione;</p> <p>Livello 3: i processi e le attività gestite risultano direttamente collegate al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione</p>



relazioni frequenti ed intense di alto livello anche professionale, con soggetti interni ed esterni.	richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività. Sono individuati i seguenti livelli: 1) processi ed attività ad elevato contenuto standardizzato (p. 1) 2) processi e attività con ordinaria complessità tecnico gestionale (da 2 a 4 punti) 3) processi e attività con rilevante complessità tecnica gestionale (da 5 a 6 punti).	civile e amministrativa). Sono considerati i pregressi casi di contenzioso. Nessuna causa di contenzioso 1 punto Cause di contenzioso nel triennio precedente 2 punti		
--	---	---	--	--

Procedimento di graduazione

1. Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione sono considerati gli incarichi di EQ secondo le analisi e valutazioni relative a ciascuno di essi.
2. Il soggetto preposto alla valutazione applica i criteri di cui sopra per ciascun incarico di EQ. Per ogni criterio è assegnato un punteggio compreso tra un valore minimo e massimo
I punteggi così assegnati per ogni criterio sono sommati ed è individuato il punteggio totale di ciascun incarico di EQ (scheda pesatura), l'indennità di posizione verrà attribuita come previsto all'interno delle seguenti fasce:

	A	B	C	D
Retribuzione di posizione	€ 18.000,00	€ 15.000,00	€ 9.000,00	€ 6.000,00
Punteggio	Da 22 a 25	Da 17 a 21	Da 12 a 16	Da 7 a 11

3. La retribuzione di posizione assegnata agli incaricati di EQ in base ai punteggi attribuiti, in relazione alle fasce, è quella prevista dalla tabella di cui sopra o quella derivante in ragione dei limiti imposti dalla vigente normativa in materia sul budget di spesa complessivo da destinare alla retribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione; la riparametrazione avviene garantendo il rispetto della proporzionalità.



SCHEDA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI EQ
(Art. 17 comma 2, CCNL16/11/2022 e art. 3 del presente documento)

Struttura di riferimento
Area:
Denominazione dell'incarico di EQ
Numero dipendenti affidati N. _____

Tipologia della posizione in relazione al CCNL:
a) Posizione con compiti di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
b) Posizione che prevede lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali, oppure acquisita attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità;
c) Posizione che richiede la presenza di entrambe le condizioni

Descrizione delle caratteristiche della posizione e attribuzione punteggio:

Incarico di EQ _____

Parametro valutazione	Descrizione	Punteggio
Trasversalità (responsabilità relazionale)	I processi e le attività gestite presentano una rilevanza di relazioni esterne e interne, in quanto riguardano essenzialmente	
Complessità operativa organizzativa	I processi decisionali si presentano in linea di massima; i processi richiedono l'attività di n..... dipendenti, tranne che per che prevedono un coinvolgimento più/meno ampio.	
Attività soggette a rischio/contenzioso	In relazione al PTPCT sono esposte a rischio le seguenti attività: a) (indicare il livello di esposizione); b) (indicare il livello di esposizione). In relazione agli interessi coinvolti e alle esperienze precedenti non si ravvisano/si ravvisano cause di contenzioso.	
Responsabilità finanziaria di entrata e spesa	Previsioni di entrate assegnate; Previsioni di spesa assegnate; ;	
Strategicità (responsabilità organizzativa di mandato)	I processi e le attività gestite assumono un rilievo rispetto agli obiettivi strategici dell'Amministrazione	

Punteggio totale _____