



Città di Cardano al Campo

Provincia di Varese

REGOLAMENTO SULLA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Approvato con deliberazione di Giunta comunale nr.108 del 10.12.2024

Allegato al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

Sommario

TITOLO I – CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI.....	2
Art. 1 – DISPOSIZIONI GENERALI	2
Art. 2 – POSIZIONI DI LAVORO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	2
Art. 3 – CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI	2
Art. 4 – REVOCA DEGLI INCARICHI	3
TITOLO II – GRADUAZIONE E VALUTAZIONE.....	5
Art. 5 – GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI.....	5
Art. 6 – VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	6
Art. 7 – RETRIBUZIONE DI RISULTATO	6
TITOLO III – DISPOSIZIONI FINALI.....	7
Art. 8 – DISPOSIZIONI FINALI.....	7
ALLEGATO “A” – CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	8
ALLEGATO “B” – SCHEDA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	10

TITOLO I – CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI

Art. 1 – DISPOSIZIONI GENERALI

1. Il presente regolamento disciplina gli incarichi di Elevata Qualificazione, definendone le tipologie e le funzioni; regola inoltre le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL vigenti in materia.
2. Ai sensi dell'art. 16, comma 2, del CCNL funzioni locali del 16.11.2022, gli incarichi di ***"Elevata Qualificazione"*** sono attribuiti in relazione a:
 - a) posizioni di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) posizioni 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.
3. L'individuazione delle suddette posizioni di lavoro coincide con le unità organizzative apicali della macrostruttura e in considerazione della complessità gestionale, delle responsabilità da gestire, della strategicità delle attività, della complessità del sistema di relazioni e in generale, sulla base delle caratteristiche dell'assetto organizzativo dell'ente e delle sue articolazioni. In particolare, nell'individuare ulteriori posizioni di lavoro di cui trattasi coerentemente con l'assetto organizzativo dell'ente occorrerà considerare la sua macrostruttura e la complessità degli specifici ambiti di intervento nonché gli obiettivi derivanti dai documenti di programmazione generale che giustificano l'individuazione delle stesse nell'ambito della struttura organizzativa dell'ente.
4. 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. 2 – POSIZIONI DI LAVORO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. Gli incarichi di EQ sono automaticamente attribuiti in capo ai responsabili delle strutture apicali, come definite nell'ambito del regolamento degli uffici e dei servizi. Nell'ente, la struttura apicale è costituita dal Settore, a cui è predisposto un Responsabile ai sensi dell'art. 109 comma 2 del d.lgs. 267/2000.
2. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ.

Art. 3 – CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

1. Le posizioni di ciascuna struttura apicale, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL funzioni locali del 16.11.2022.
2. L'incarico di elevata qualificazione comporta lo svolgimento delle funzioni e l'assunzione delle responsabilità previste dall'ordinamento vigente e dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e specificate nel provvedimento di incarico.
3. Ai sensi dell'art. 109 del d.lgs. 267/2000, il Sindaco attribuisce gli incarichi di Elevata Qualificazione tenendo conto dei seguenti fattori:
 - a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato e nel piano delle performance o degli obiettivi;
 - b) requisiti culturali posseduti;
 - c) attitudini e capacità professionale;
 - d) esperienza acquisita.
4. Per la valutazione dei fattori di cui alle lettere b), c) e d) del comma 1 del presente articolo si tiene conto anche degli esiti delle valutazioni degli anni precedenti e dei curricula.
5. Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono conferiti e possono essere rinnovati dal sindaco con provvedimenti scritti e motivati in relazione ai criteri di cui ai precedenti commi.
6. Gli incarichi sono attribuiti per un periodo massimo di 3 anni e, comunque, non inferiore ad un anno, in adesione a quanto previsto nell'art. 18, comma 4, del CCNL 16.11.2022
7. Nel caso di interruzione anticipata del mandato del Sindaco, gli incarichi restano validi fino alla loro naturale scadenza, salvo revisione della struttura organizzativa approvata dalla Amministrazione subentrante.

Art. 4 – REVOCA DEGLI INCARICHI

1. La revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione, oltre che per ragioni disciplinari, può essere disposta, prima della scadenza e con atto scritto e motivato, per una delle seguenti motivazioni:
 - Intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;
 - Valutazione negativa dell'attività svolta;
 - Inosservanza delle direttive impartite dal sindaco, dalla giunta o dall'assessore di riferimento.
2. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni nel settore o che ne modificano radicalmente le attribuzioni.
3. La valutazione negativa è definita nell'ambito del sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.
4. L'inosservanza delle direttive impartite dal sindaco, dalla giunta o dall'assessore di riferimento deve essere accertata da parte del segretario comunale e deve riferirsi ad indicazioni che hanno un carattere strategico ed un rilievo di interesse generale.

5. La revoca è disposta previo contraddittorio con il dipendente interessato, assistito eventualmente dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

3. La revoca comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato; il dipendente resta, comunque, inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

TITOLO II – GRADUAZIONE E VALUTAZIONE

Art. 5 – GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI

1. La graduazione delle posizioni di lavoro che prevedono l'attribuzione di incarichi Elevata Qualificazione è volta ad individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, da un minimo di Euro 5.000,00 ad un massimo di Euro 18.000,00 annui lordi, per 13 mensilità, ovvero da Euro 3.000,00 a Euro 9.500,00 nelle ipotesi di assegnazione a dipendenti non inquadrati nell'Area "Funzionari ed elevata qualificazione" del nuovo Sistema di classificazione.
2. La graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione di incarichi Elevata Qualificazione e previa redazione, a cura del Segretario Comunale, di una scheda descrittiva e rappresentativa, secondo gli ambiti indicati nell'Allegato "B".
3. Il Nucleo di valutazione provvede, su istanza del Segretario Comunale, alla proposta di graduazione delle posizioni applicando i criteri di cui all'Allegato "A"; la proposta di graduazione è validata dal Sindaco con apposito atto.
4. Il giudizio sui singoli indicatori viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio e gli indicatori sono quelli di cui all'allegata scheda. Su questi indicatori viene espresso un giudizio fondato su dati certi ed inconfutabili rilevabili dall'assetto organizzativo dell'ente nonché di documenti di programmazione economico finanziari e di performance oppure sull'espressione di una valutazione che va da "Bassa", a "Media", fino ad "Elevata", in base al grado di soddisfazione dell'indicatore. Successivamente viene attribuito un punteggio secondo il sistema espresso nella scheda; il punteggio massimo raggiungibile è di 300 punti.
5. In base al percorso delineato, a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.
6. Nel caso in cui l'ammontare complessivo delle somme da destinare al finanziamento della retribuzione di posizione sia limitato dalla vigente normativa, ovvero dalle risorse disponibili nel bilancio dell'ente, l'importo della retribuzione di posizione corrispondente al punteggio calcolato viene parametrato all'ammontare complessivo delle risorse disponibili, dividendo il monte delle risorse per la somma di tutti i punteggi attribuiti e moltiplicandoli per ogni singolo punteggio attribuito nella singola scheda, nel rispetto, in ogni caso, dei limiti economici minimi e massimi previsti dal vigente CCNL.
7. Le risultanze delle operazioni di cui ai precedenti commi sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione per ciascuna posizione. Nell'ipotesi di cui al precedente comma 6, negli atti sarà data evidenza delle risultanze della graduazione e dell'importo della retribuzione potenzialmente attribuibile, in relazione alle risultanze della graduazione, e di quella effettivamente assegnata in relazione alle risorse finanziarie disponibili.

8. Limitatamente al solo personale incaricato, qualora utilizzato in convenzione con altri enti, è previsto, in relazione a specifiche posizioni di lavoro e al conseguimento di specifici obiettivi previsti in sede di convenzione, debitamente certificati a consuntivo, un valore massimo attribuibile di retribuzione di posizione e di risultato non superiore a quanto previsto dal CCNL.

Art. 6 – VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di elevata qualificazione sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema di misurazione e di valutazione della performance a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
2. I fattori valutativi da prendere in considerazione sono quelli previsti dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale vigente.
3. In caso di valutazione negativa, l'ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, secondo le modalità previste per le procedure di conciliazione di cui al Sistema di misurazione e di valutazione della performance.

Art. 7 – RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione sono definiti nel Contratto Collettivo Integrativo di ente.
2. Il Contratto Collettivo Integrativo definisce, inoltre, l'eventuale correlazione tra i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione di Elevata Qualificazione.
3. La quota destinata alla retribuzione di risultato è individuata annualmente nel contesto dall'approvazione del Bilancio di Previsione o del PIAO e comunque in misura non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni previste dal proprio ordinamento; se la quota non viene indicata in tali documenti, alla retribuzione di risultato è destinato il 20% dell'importo complessivo stanziato per gli incarichi di Elevata Qualificazione.
4. In caso di conferimento ad un lavoratore, già titolare di elevata qualificazione, di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione di Elevata Qualificazione, al medesimo è attribuito, nell'ambito della retribuzione di risultato, un ulteriore importo definito con provvedimento di attribuzione dell'incarico, sentito il Nucleo di valutazione, la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto dell'incarico ad interim.
5. Ai sensi CCNL vigente, ai titolari di Elevata Qualificazione, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati i trattamenti accessori previsti da specifiche norme di legge, in quanto compatibili, e dal CCNL vigente.

TITOLO III – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 8 – DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CCNL che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, in quanto compatibili.

ALLEGATO "A" – CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Il giudizio sui singoli indicatori per le posizioni di Elevata Qualificazione viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio.

A ciascuna posizione è attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.

Ogni punto equivale ad un'indennità di posizione di 60,00 Euro. Il punteggio massimo realizzabile è pari a 300. È, in ogni caso, garantito il valore minimo previsto dal CCNL (€ 5.000,00).

Nel caso in cui il budget a disposizione per il finanziamento delle posizioni sia contingentato, l'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati è determinato in ragione dell'ammontare complessivo delle risorse stanziato, nel rispetto del limite del trattamento accessorio; in tal caso, il singolo importo economico si otterrà dividendo il monte delle risorse per la somma di tutti i punteggi attribuiti e moltiplicandoli per ogni singolo punteggio attribuito nella singola scheda.

Nel caso di attribuzione della Posizione a personale inquadrato nelle aree professionali inferiori all'Area "Funzionari e Elevata Qualificazione" la retribuzione di posizione è assegnata nella misura dell'80% di quella determinata in base alla sopra riportata metodologia.

TABELLA PER LA MAPPATURA DELLA POSIZIONE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

INDICATORE	CRITERIO	DESCRIZIONE PUNTEGGIO
Dimensione organizzativa	Risorse umane assegnate	Indicare il Numero delle Risorse Umane assegnate alla EQ
	Complessità organizzativa	Indicare il Numero dei Servizi Assegnati alla EQ rispetto all'organigramma dell'ente
	Incidenza dei procedimenti	Indicare il numero dei procedimenti amm.vi assegnati alla EQ, rispetto a quanto previsto dall'art. 35 del D. Lgs. n. 33/2013
	Valore delle risorse di bilancio (dato dalla somma tra entrate e uscite)	Indicare il valore delle risorse assegnate alla EQ distinte tra entrate e uscite

Complessità gestionale	Grado di autonomia decisionale riconosciuta alla EQ	Descrizione del livello di autonomia attribuito alla EQ nell'ambito delle attività di funzionamento e di perseguimento degli obiettivi di performance organizzativa
	Grado di rischio e responsabilità, anche con riferimento al sistema di valutazione del rischio corruttivo	Descrizione del livello di responsabilità e del livello di esposizione a rischio nell'ambito del sistema di prevenzione della corruzione
Complessità del sistema relazionale	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Descrizione della tipologia di soggetti interni ed esterni a cui la posizione di EQ è soggetta e del livello di complessità della relazione, tenuto conto della frequenza delle relazioni e del contenuto caratterizzante la relazione
Strategicità dell'area	Rilevanza della EQ rispetto ai programmi dell'ente	Descrizione del rapporto tra la posizione di EQ e i programmi che l'ente intende realizzare, tenuto conto di quanto rappresentato nel Documento Unico di Programmazione (DUP)

A maggior chiarimento di alcune voci sopra indicate, si specificano le dimensioni degli indicatori come segue:

- Grado di autonomia decisionale riconosciuta alla EQ: si valuta il livello di discrezionalità richiesto per i procedimenti rispetto a quelli di carattere meramente vincolato;
- Grado di rischio e responsabilità anche con riferimento al sistema di valutazione del rischio corruttivo: si valuta la dimensione anche con riferimento alla valutazione complessiva del rischio corruttivo come presente nella Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO;
- Grado di complessità delle relazioni esterne e interne: si considerano gli interlocutori coinvolti nelle relazioni interne ed esterne con riferimento ai procedimenti gestiti e agli atti amministrativi assunti;
- Rilevanza della EQ rispetto ai programmi dell'Ente: si valuta l'impatto della posizione nell'ambito del Documento Unico di Programmazione, anche attraverso il confronto con gli organi di indirizzo politico-amministrativo

**ALLEGATO “B” – SCHEDA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA
QUALIFICAZIONE**

INDICATORE	CRITERIO	DESCRIZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
Dimensione organizzativa	Risorse umane assegnate	Fino a 30 punti, calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Risorse Umane assegnate alla EQ) / N. Risorse Umane massime assegnate nell’ente	
	Complessità organizzativa	Fino a 40 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Servizi Assegnati alla EQ)/N. Servizi massimi assegnati nell’ente come da organigramma	
	Incidenza dei procedimenti	Fino a 30 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x procedimenti amm.vi assegnati alla EQ)/N. procedimenti amm.vi massimi assegnati nell’ente	
	Valore delle risorse di bilancio (dato dalla somma tra entrate e uscite)	Fino a 40 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x Valore del Budget assegnato alla EQ) / Valore del Budget Massimo assegnato nell’ente	
Complessità gestionale	Grado di autonomia decisionale riconosciuta alla EQ	Basso: fino a 20 punti Medio: fino a 30 punti Alto: fino a 40 punti	
	Grado di rischio e responsabilità, anche con riferimento al sistema di valutazione del rischio corruttivo	Basso: fino a 20 punti Medio: fino a 30 punti Alto: fino a 40 punti	

Complessità del sistema relazionale	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Basso: fino a 20 punti Medio: fino a 30 punti Alto: fino a 40 punti	
Strategicità dell'area	Rilevanza della EQ rispetto ai programmi dell'ente	Bassa: fino a 20 punti Medio: fino a 30 punti Alto: fino a 40 punti	
TOTALE PUNTEGGIO			Max 300 pt