



CITTÀ DI REGGIO CALABRIA

REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE DELL'AREA DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

Indice

Art. 1 Area delle Elevate Qualificazioni	3
Art. 2 Il percorso di istituzione e graduazione delle aree di EQ	3
Art. 3 Adempimenti per l'istituzione ed il conferimento degli incarichi EQ di cui all'art.16 CCNL 16 novembre 2022	4
Art. 4 Criteri generali per l'istituzione delle elevate qualificazioni.	4
Art. 5 Criteri generali per il conferimento dell'incarico di Elevata Qualificazione	5
Art.6 Procedura di valutazione per il conferimento dell'incarico di EQ.....	5
Art. 7 Conferimento dell'incarico.	7
Art. 8 Delega di funzioni.....	7
Art. 9 Durata dell'incarico.....	8
Art. 10 Revoca dell'incarico.	8
Art. 11 Scadenza anticipata	9
Art. 12 Retribuzione di posizione e di risultato.	9
Art 13 Retribuzione di risultato. Criteri generali e specifici per la valutazione.....	9
Art. 14. Incarichi ad interim	10
Art. 15 Norma transitoria	10
ALLEGATO "A" CRITERI PER LA PESATURA E GRADUAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI	11

Art. 1 Area delle Elevate Qualificazioni

1. L'istituzione delle aree delle Elevate Qualificazioni EQ presso il Comune di Reggio Calabria risponde alle seguenti finalità:

- a) introdurre un meccanismo di differenziazione delle retribuzioni del personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione ancorato, alla complessità ed all'ampiezza dell'incarico attribuito, nonché alla rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali che ne conseguono;
- b) assegnare ad ogni EQ un valore economico, che rifletta le sue caratteristiche intrinseche, indipendentemente dalle qualità personali del soggetto chiamato temporaneamente ad occuparla;
- c) ottemperare ad una precisa previsione del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 (Art. 17 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato), che attribuisce al personale titolare di un incarico di EQ una retribuzione di posizione, la cui entità deve essere commisurata alla graduazione delle posizioni stesse, definita attraverso un sistema di valutazione delle mansioni e delle responsabilità annesse.

2. Gli elementi di valutazione della posizione organizzativa di Elevata Qualificazione devono essere diversamente apprezzati e valutati a seconda della tipologia di incarico, distinguendo tra:

- a) posizione di Direzione di Struttura (**DS**) di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (rif. CCNL art. 16, comma 2, lett. a);
- b) posizione di responsabilità con contenuti di **Alta Professionalità (AS)**, 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 (rif. CCNL art. 16, comma 2, lett. b).

Art. 2 Il percorso di istituzione e graduazione delle aree di EQ

Sono previste le seguenti fasi:

A. Elaborazione della proposta metodologica.

È la fase in cui viene elaborata la metodologia per la graduazione delle elevate qualificazioni.

Soggetti responsabili: Direttore Generale, ove nominato, o il Segretario Generale.

B. Confronto sulla proposta metodologica con le OO.SS.

In questa fase, la delegazione trattante di parte datoriale assicura il confronto sulla proposta di metodologia con le rappresentanze sindacali, secondo i modelli di relazioni sindacali previsti dal CCNL del 16 novembre 2022 (confronto di cui all'art. 5, comma 3, lettere d) ed e).

Soggetti responsabili: Delegazione trattante di parte datoriale e Rappresentanze sindacali.

C. Determinazione finale e approvazione del regolamento

È la fase in cui la Giunta Comunale assume la decisione finale sulla metodologia di istituzione e graduazione, in corrispondenza di ciascuna fascia di punteggio.

Soggetti responsabili: Giunta Comunale che adotta il regolamento su proposta del Direttore Generale, ove nominato, o del Segretario Generale.

D. Istituzione delle Aree delle Elevate Qualificazioni.

È la fase in cui la Giunta Comunale istituisce nella struttura organizzativa dell'Ente le posizioni di lavoro di elevata qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL 2019/2021, individuando le unità di servizio ed ufficio collegate nonché i criteri per l'attivazione;

Soggetti responsabili: Giunta Comunale su proposta del Direttore Generale, ove nominato, o del Segretario Generale.

E. Graduatorie delle Aree di Elevata Qualificazione.

In questa fase l'organismo indipendente di Valutazione (OIV), ricevuta dal Direttore Generale la documentazione necessaria per la graduazione, effettua la pesatura delle singole posizioni e colloca le EQ nelle diverse fasce retributive previste dalla metodologia, dandone comunicazione al Direttore per i successivi adempimenti connessi all'attivazione.

Soggetti responsabili: OIV e Direttore Generale, ove nominato, o Segretario Generale.

Art. 3 Adempimenti per l'istituzione ed il conferimento degli incarichi EQ di cui all'art.16 CCNL 16 novembre 2022

1. La Giunta Comunale:
 - determina, in riferimento alla vigente articolazione della macrostruttura organizzativa e delle risorse del proprio bilancio, le aree di EQ da istituire, nonché il valore da attribuire alle singole posizioni sulla base della graduazione, nonché la durata degli incarichi ai titolari e le modalità di attivazione delle sopraccitate EQ sulla base delle risorse finanziarie disponibili;
 - provvede, altresì, alla definizione dei criteri generali per la graduazione delle EQ per la valutazione del valore economico di ciascuna posizione in relazione alle funzioni assegnate, tenendo conto delle risorse finanziarie previste a carico del bilancio.
2. Il Direttore Generale, il Segretario Generale e i Dirigenti di Settore, ciascuno per le unità organizzative di propria competenza e nel rispetto dei criteri generali di cui al presente Regolamento, curano:
 - il procedimento di selezione e la nomina dei dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari (ex categoria D), ai quali conferire gli incarichi di EQ, distinti in incarichi di funzione con prevalente responsabilità di Direzione di Struttura (DS) e incarichi con prevalenti contenuti di Alta Specializzazione (AS);
 - la valutazione annuale dei risultati delle attività svolte ai fini della corresponsione della relativa indennità;
 - l'eventuale revoca e rinnovo dei medesimi incarichi, secondo quanto previsto dai successivi articoli 9 e 10 del presente regolamento;
3. L'OIV procede alla graduazione della rilevanza delle EQ nel rispetto dei criteri stabiliti nel presente regolamento.

Art. 4 Criteri generali per l'istituzione delle elevate qualificazioni.

1. Le posizioni di Elevata Qualificazione operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi degli organi di governo e dei dirigenti cui sono subordinati gerarchicamente, con assunzione diretta di responsabilità di raggiungimento di obiettivi e risultati, assegnati annualmente.
2. Siffatte posizioni richiedono, in capo ai soggetti preposti alle Elevate Qualificazioni DS, lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa, nonché la delega di funzioni ai sensi dell'articolo 17, comma I bis, del D.Lgs n. 165/2001.
3. Le posizioni di Elevata Qualificazione con contenuti di AS richiedono 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.
4. La graduazione delle posizioni, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione agli incaricati, viene effettuata dall'OIV sulla base dei seguenti criteri, descritti dettagliatamente nella scheda valutativa, allegato "A" al presente regolamento di cui forma parte integrante e sostanziale, nella quale sono specificati i relativi parametri di riferimento:
 - Professionalità;
 - Strategicità e rilevanza;
 - Responsabilità;
 - Complessità direzionale (solo per le DS).

Art. 5 Criteri generali per il conferimento dell'incarico di Elevata Qualificazione

1. Alla selezione per il conferimento degli incarichi relativi all'area delle EQ partecipano i dipendenti a tempo pieno e indeterminato.
2. Il requisito oggettivo di partecipazione alla valutazione richiesto per il conferimento di incarico di EQ di **Direzione di Struttura (DS)** è:
 - l'inquadramento di ruolo nell'area dei funzionari (ex categoria professionale D) alla data di scadenza del termine per la domanda di partecipazione all'avviso.
 - eventuali altri requisiti previsti nelle declaratorie dei profili professionali dal Bando.
3. I requisiti oggettivi di partecipazione alla valutazione richiesti per il conferimento di incarico di EQ di **Alta Specializzazione (AS)** sono:
 - l'inquadramento nell'area dei funzionari (ex categoria professionale D) alla data di scadenza del termine per la domanda di partecipazione all'avviso;
 - il possesso della Laurea specialistica o vecchio ordinamento o laurea magistrale;
 - eventuali altri requisiti previsti nelle declaratorie dei profili professionali dal Bando
4. Non possono partecipare alle selezioni i dipendenti:
 - che usufruiscono di distacchi sindacali;
 - comandati o distaccati in altri Enti;
 - comandati o distaccati da altri Enti;
 - il personale assunto ai sensi dell'art. 90 del TUEL;
 - dipendenti che hanno avuto negli ultimi 2 anni precedenti alla scadenza del termine per la presentazione delle domande di partecipazione al bando di selezione, procedimenti disciplinari con sanzioni superiori alla multa.
5. Il dipendente ideale incaricato della titolarità di EQ, anche in relazione alla possibilità che il Dirigente possa avvalersi della facoltà della delega di funzioni dirigenziali, di cui all'articolo 17, comma *I bis* del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., è dotato di:
 - capacità di leadership, intesa come capacità di creare un ambiente relazionale;
 - attitudine a lavorare per obiettivi;
 - capacità di esaminare e scomporre in dettaglio i problemi, selezionandone ed aggregandone gli elementi essenziali;
 - capacità di rispettare i tempi assegnati;
 - capacità di motivare i propri collaboratori, rendendoli partecipi degli obiettivi assegnati alla posizione organizzativa ed utilizzandone al meglio le attitudini e potenzialità;
 - capacità di lavorare in autonomia ottimizzando l'impiego di tutte le risorse (strumentali, umane e finanziarie), disponibili per il raggiungimento degli obiettivi;
 - capacità di pianificare il lavoro, articolandolo in fasi e obiettivi intermedi, verificandone continuamente lo sviluppo attuativo;
 - attitudine all'aggiornamento professionale;
 - capacità di risolvere i problemi in assenza di direttive precise;
 - esperienza e capacità professionale acquisite con riguardo alle materie di competenza;
 - capacità di approfondimento di tematiche specifiche di carattere giuridico, tecnico, contabile, organizzativo per l'assolvimento delle funzioni di competenza;
 - capacità di produrre soluzioni, idee nuove ed alternative alle problematiche affrontate;
 - capacità di comunicare efficacemente in forma scritta e orale.

Art.6 Procedura di valutazione per il conferimento dell'incarico di EQ.

1. L'attivazione di ogni EQ è subordinata alla verifica della sostenibilità economica, a cura del Settore Finanziario, ed alla relativa graduazione da parte dell'OIV.
2. Ciascun dirigente adotta specifico avviso di selezione per titoli e colloquio relativo all'incarico da conferire, con pubblicazione per quindici giorni sul sito istituzionale. Lo schema di avviso di selezione deve essere approvato con Determina Dirigenziale.
3. La selezione dei candidati aspiranti al conferimento degli incarichi di EQ viene effettuata dal dirigente coadiuvato da un dipendente con funzioni di segretario verbalizzante.

4. La valutazione è effettuata attraverso una verifica delle motivazioni, delle capacità, e delle attitudini specifiche del dipendente rispetto all'incarico, anche tenendo conto delle sue competenze e esperienze professionali. I parametri ed i criteri della valutazione sono rappresentati nelle tabelle "A" e "B" successive, differenziati per incarichi di Direzione di Struttura e incarichi di Alta Specializzazione.
5. Effettuata l'attività di valutazione, il dirigente provvederà con apposita determina dirigenziale a stilare una graduatoria dei selezionati ed al conferimento dell'incarico.
6. È comunque facoltà del Dirigente non procedere alla nomina nel caso in cui non ci sia nessun dipendente valutato idoneo nel procedimento selettivo.
7. Gli incarichi conferiti dovranno essere comunicati al Dipartimento della Funzione Pubblica da parte del settore Risorse umane nonché pubblicati nell'apposita sezione della rete civica comunale.

TABELLA "A" TITOLI VALUTAZIONE EQ		
CRITERIO	Evidenze	Punteggio
A) Esperienze Professionali del candidato	Elenco titoli allegata alla domanda Curriculum professionale	Fino un max di 30 punti*
B) Capacità e competenze specifiche del candidato	Colloquio incentrato a verificare le competenze specifiche del candidato rispetto alla PO	Fino un max di 20 punti
C) Motivazione ed attitudine del candidato anche con riferimento agli obiettivi da perseguire		Fino un max di 20 punti.
	TOTALE Punteggio minimo per idoneità	70 PUNTI (40 Punti)

* Vedi tabella di valutazione

TABELLA "B" VALUTAZIONE ESPERIENZA PROFESSIONALE DEL CANDIDATO PER INCARICHI DI EQ		
Parametro/Criterio	INCARICHI DI DS	INCARICHI DI AS
Titoli di studio Laurea Magistrale, vecchio ordinamento, Specialistica, Laurea triennale, Dottorato di Ricerca, Master post universitario Diploma universitario di specializzazione	3 punti Laurea magistrale, V.O., Specialistica. 2 punti Laurea triennale* 3 punti per Dottorato di Ricerca. 2 punti per Master se di secondo livello. 1 punto se Master di primo livello. 2 punti se Diploma di specializzazione. Fino ad un massimo di 4 punti	3 punti per Dottorato di Ricerca. 2 punti per seconda Laurea (triennale, magistrale, V.O., Specialistica)* 2 punti per Master se di secondo livello, 1 punto se Master di primo livello 2 punti se Diploma di specializzazione. Fino ad un massimo di 4 punti
Giudizio individuale di merito contenuto nelle ultime 3 schede di valutazione. Il range di percentuale espresso nella colonna "Valutazione" è parametrato alla rispettiva votazione massima attribuibile. L'attribuzione del punteggio avviene sommando il risultato di ogni valutazione, dividendolo per il numero delle stesse (media aritmetica)	Valutazione	Punteggio
	Sufficiente = (da 60% a 75%)	0
	Buono = (da 76% a 89%)	2
	Ottimo = (da 90% a 100%)	6
Incarichi dirigenziali in amministrazioni pubbliche negli ultimi dieci anni**	Criterio	Punteggio
	Massimo 15 punti. Per ogni mese di servizio 0,415 punti. Minimo per attribuzione del punteggio 3 mesi	Da 1,245 a 15 punti
Incarichi di Responsabile di Posizione Organizzativa e/o Alta professionalità	Periodo	Punteggio
	Massimo 12 punti. Per ogni mese di servizio 0,333 punti. Minimo 3 mesi	Da 1 a 12 punti
Incarichi di Responsabile di Unità di secondo livello ***	Periodo	Punteggio
	Massimo 6 punti. Per ogni mese di servizio 0,1 punti. Minimo 3 mesi	Da 0,3 a 6 punti
Incarichi di Responsabile di Unità di terzo livello	Periodo	Punteggio
	Massimo 5 punti. Per ogni mese di servizio 0,083 punti. Minimo 3 mesi	Da 0,25 a 5 punti
Valutazione complessiva delle esperienze culturali e professionali desumibili dal CV	Fino a max 5 punti	

**In caso di possesso di laurea triennale e di laurea specialistica/magistrale verrà presa in considerazione solo la laurea specialistica/magistrale qualora essa costituisca prosecuzione e complemento del percorso della laurea triennale posseduta (nel qual caso quest'ultima potrà essere considerata nell'ambito della valutazione complessiva del curriculum professionale).*

*** Relativamente all'incarico di responsabile di strutture di primo livello di enti locali, ai fini dell'assegnazione del punteggio vengono, considerati solo gli incarichi conferiti con decreto sindacale. Le sostituzioni del dirigente per sostituzione nel periodo di ferie o altre tipologie similari sono ricompresi nella voce altri incarichi. Non sono da ricomprendere in questa casistica incarichi come amministratore presso enti o società.*

**** La somma massima per tutti gli incarichi di responsabilità (dirigenziali e non) è 15 punti.*

Art. 7 Conferimento dell'incarico.

1. Il Segretario Generale, il Direttore Generale, il Dirigente, ciascuno per il proprio settore, tenuto conto dei criteri generali individuati nei precedenti artt. 4 e 5 conferisce l'incarico con Determina Dirigenziale dopo aver effettuato la procedura valutativa di cui all'art. 6.
2. La determina dirigenziale è subordinata al parere di regolarità contabile che verifica la copertura si spesa sullo stanziamento destinato in sede di bilancio.
3. Il provvedimento di incarico deve indicare gli indirizzi operativi e di gestione per l'espletamento dello stesso, con particolare riferimento:
 - al Documento Unico di Programmazione (DUP) ed al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
 - alla designazione di responsabile dei procedimenti amministrativi correlati alle materie di competenza, oggetto di incarico;
 - alle competenze decisionali in materia di:
 - impegni di spesa;
 - liquidazioni e pagamenti per atti riferibili alla gestione ordinaria e corrente correlata a tutte le materie e procedimenti oggetto dell'incarico;
 - autorizzazioni;
 - alle competenze relative al controllo delle presenze e delle assenze, all'autorizzazione dei permessi, dei congedi e delle aspettative, delle prestazioni di lavoro straordinario, nonché alla gestione ordinaria e periodica del rapporto di lavoro del personale assegnato alla posizione organizzativa.
4. All'atto di conferimento dell'incarico, viene sottoscritto da parte del dipendente e dal Dirigente Risorse Umane lo specifico contratto integrativo individuale, nel quale sono individuati:
 - oggetto, funzioni e responsabilità attribuite;
 - durata;
 - retribuzione;
 - orario di lavoro;
 - modalità ed effetti della valutazione.
5. Per lo svolgimento dell'incarico al dipendente viene corrisposta mensilmente, in aggiunta al trattamento economico in godimento, l'indennità di funzione correlata alla graduazione, nella misura di 1/13 del totale annuo spettante (compreso il rateo di tredicesima). Tale indennità di funzione, in applicazione dell'art. 36, comma 2, del CCNL 19.4.1999, assorbe i compensi per il lavoro straordinario.
6. Al dipendente incaricato di EQ dovrà essere assegnata la responsabilità di almeno un servizio nel settore di appartenenza, fermo restando la possibilità di affidare ulteriori responsabilità di conduzione di uffici, servizi o procedimenti anche al di fuori del settore.
7. Gli incarichi di cui al comma precedente non comporteranno alcun costo aggiuntivo per l'amministrazione.

Art. 8 Delega di funzioni

1. All'incaricato di EQ possono essere delegate alcune funzioni dirigenziali così per come previsti dall'art. 17 comma 1 bis del D.Lgs 165/2001.
2. Di norma all'incaricato compete:
 - a) la sostituzione del dirigente durante i periodi di assenza o impedimento;

- b) la conduzione e organizzazione, sulla base delle direttive di massima impartite dal dirigente, dei servizi affidati, la programmazione del lavoro, la gestione del personale ad essi assegnato ivi compresi ferie, permessi, etc.;
- c) avanzare proposte all'Ente, in accordo con il dirigente, per la definizione degli obiettivi annuali, per attuare innovazioni organizzative per aumentare la produttività e la qualità dei servizi, anticipando i cambiamenti prevedibili.

2. Inoltre, sono delegabili all'incaricato:

- la valutazione, ai fini istruttori, delle condizioni di ammissibilità, dei requisiti di legittimazione e dei presupposti che siano rilevanti per l'emanazione di un provvedimento;
- l'accertamento di ufficio di fatti, di stati e qualità di cui il Comune è a conoscenza, disponendo il compimento degli atti all'uopo necessari, e adotta ogni misura per l'adeguato e sollecito svolgimento dell'istruttoria. In particolare, può chiedere il rilascio di dichiarazioni e la rettifica di dichiarazioni o istanze erranee o incomplete e può esperire accertamenti tecnici ed ispezioni ed ordinare esibizioni documentali;
- la proposta di indizione di conferenze di servizi di cui all'articolo 14 della L. 241/90;
- le comunicazioni, le pubblicazioni e le modificazioni previste dalle leggi e dai regolamenti;
- l'adozione, ove ne abbia la competenza in base a specifici atti di delega o regolamenti o norma di legge, del provvedimento finale;
- la gestione ordinaria di capitoli di spesa ed entrata ricompresi nel Piano Esecutivo di Gestione tempo per tempo vigenti afferenti agli uffici e servizi ricadenti nella propria area, ivi inclusa l'adozione di provvedimenti di liquidazione di spese precedentemente impegnate;
- l'eventuale responsabilità, ove non diversamente assegnate, di procedimenti amministrativi e dell'istruttoria degli atti di competenza e l'emanazione dei provvedimenti finali di specifici procedimenti di cui è responsabile.

Art. 9 Durata dell'incarico

1. L'incarico ha durata triennale dalla data di sottoscrizione del contratto individuale.
2. Allo scadere del triennio, l'incarico cessa automaticamente e si procede alla pubblicazione del nuovo avviso da effettuarsi, di norma, 60 giorni prima della scadenza naturale dell'incarico.
3. L'incarico potrà essere eccezionalmente prorogato per la durata massima di 60 giorni, con apposita determinazione dirigenziale, corredata dal relativo impegno di spesa nel quale siano descritte dettagliatamente le motivazioni che giustificano il ricorso all'istituto della proroga.
4. I dipendenti, che abbiano ricoperto l'incarico di conduzione della medesima posizione di EQ per un periodo di 6 anni continuativi, non possono ricoprire ulteriormente la stessa posizione salvo specifica motivazione da parte del dirigente in relazione ad eventuali profili di competenza richiesti dalla posizione, tali da incidere sulla continuità, efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa. Il dirigente dovrà dare tempestiva comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Art. 10 Revoca dell'incarico.

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a:
 - a) intervenuti mutamenti organizzativi;
 - b) valutazione negativa della performance individuale;
 - c) perdita dei requisiti di partecipazione alla selezione.
2. Nella ipotesi di cui al precedente comma, lett. b), dovranno essere indicati i risultati non conseguiti tra quelli rientranti nell'ambito degli obiettivi assegnati al soggetto chiamato a ricoprire la posizione organizzativa.
3. L'atto di revoca comporta:
 - a) la cessazione immediata dall'incarico, con contestuale riassegnazione alle funzioni dell'area e del profilo di appartenenza;
 - b) la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
 - c) la non attribuzione della indennità di risultato relativa all'incarico di EQ, fatta salva la valutazione delle attività espletate fino alla data della revoca.

4. Successivamente all'adozione dell'atto di revoca, l'incaricato di EQ nei successivi sette giorni, ha facoltà di essere sentito, assistito da un'organizzazione sindacale cui aderisce, ovvero da un legale, per esercitare il diritto al contraddittorio. Il dirigente a seguito del contraddittorio potrà procedere nei successivi sette giorni ad eventuale riesame e annullamento/rettifica in autotutela della sua determinazione.

5. Concluso il procedimento di revoca, si procede al subentro con l'affidamento del nuovo incarico. Allo scadere dei termini naturali dell'incarico, si applica quanto disposto dall'art. 9 comma 2. Nel caso non vi sia nessun dipendente idoneo, si procederà ad una nuova selezione.

Art. 11 Scadenza anticipata

1. Qualora si verifichi la risoluzione anticipata del contratto di EQ, si procederà:

a) nel caso in cui - alla data di risoluzione - manchi almeno un anno alla scadenza naturale del contratto, al conferimento del nuovo incarico al dipendente subentrante, procedendo allo scorrimento della graduatoria. Allo scadere dei termini naturali dell'incarico originario, si applica quanto disposto dall'art. 9, comma 2. Nel caso non vi sia alcun dipendente idoneo in graduatoria, si procederà ad una nuova selezione.

b) nel caso in cui - alla data di risoluzione - manchi meno di un anno alla scadenza naturale del contratto, si procederà ad una nuova selezione, fatta salva l'applicazione dell'art. 14 sino alla predetta scadenza e comunque non oltre il tempo necessario all'avvio ed espletamento della nuova procedura di selezione.

Art. 12 Retribuzione di posizione e di risultato.

1. Agli incaricati di EQ compete una retribuzione di posizione ed una retribuzione di risultato.

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, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Essa spetta anche nei periodi di astensione obbligatoria dal lavoro e di assenza per ferie.

3. Qualora l'incarico di EQ sia inferiore all'anno o nel caso in cui lo stesso venga revocato, la retribuzione di posizione spetta in proporzione ai mesi e ai giorni di durata dell'incarico.

4. La retribuzione di risultato, invece, è commisurata ai risultati effettivamente conseguiti e alla retribuzione di posizione prevista. Nelle ipotesi di astensione obbligatoria dal lavoro e di assenza per ferie, l'erogazione della predetta indennità è subordinata al raggiungimento degli obiettivi predefiniti.

5. Le retribuzioni di posizione e di risultato di cui al presente articolo rappresentano il trattamento economico accessorio del personale incaricato di posizioni organizzative, con carattere totalmente assorbente:

a) di ogni competenza accessoria ed indennità di qualsivoglia natura previste dal vigente CCNL;

b) del compenso previsto per prestazioni di lavoro straordinario e dell'applicazione di istituti sostitutivi di detto compenso (riposo compensativo).

6. Uniche eccezioni al principio dell'onnicomprendività del trattamento sono quelle previste da eventuali norme legislative e regolamentari.

Art 13 Retribuzione di risultato. Criteri generali e specifici per la valutazione.

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale.

2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.

3. Per la valutazione della prestazione, che attiene ai risultati conseguiti e ai comportamenti organizzativi realizzati, si tiene conto delle attività ordinarie e progettuali assegnate e dei risultati attesi (obiettivi), nonché ai relativi indicatori.

4. A tal fine, ad inizio anno e contestualmente all'approvazione del PIAO o analogo strumento, sono definiti i risultati attesi (obiettivi) e i relativi indicatori riferiti, in particolare, agli aspetti quantitativi e qualitativi nonché di costo e di impatto, per ciascuna area di EQ (ovvero, in mancanza, per ciascun Settore in cui ricade l'area di EQ).
5. La rendicontazione degli obiettivi e dei risultati conseguiti sono comunicati all'O.I.V., in quanto costituiscono riferimento per la certificazione di tale organo ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.
6. Ai sensi dell'articolo 18, comma 4, del CCNL 19/21 i criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2, sono stabiliti nel sistema di misurazione e valutazione della performance.
7. La valutazione del personale incaricato di EQ è adottata dal dirigente del settore.

Art. 14. Incarichi ad interim

1. In caso di vacatio di un incarico di EQ, è possibile conferire lo stesso, ad interim, ad un dipendente già titolare di incarico di EQ:
 - qualora non sia possibile scorrere la graduatoria di selezione dell'incarico vacante;
 - qualora la posizione di EQ vacante ricada all'interno dello stesso Settore in cui è incardinata l'altra posizione di EQ di cui è titolare il dipendente da incaricare ad interim;
2. La durata dell'incarico ad interim non può superare la durata di mesi 3, eventualmente prorogabili per una sola volta per ulteriori 3 mesi, con atto motivato qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento dell'incarico e comunque non oltre il tempo necessario all'avvio ed espletamento della nuova procedura di selezione.
3. Per la durata dell'incarico ad interim, al dipendente, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura varia nel seguente modo:
 - fino ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto dell'incarico ad interim, proporzionale alla valutazione conseguita.
4. Il riconoscimento della maggiorazione di cui al comma precedente è subordinato all'esito della valutazione della performance individuale.

Art. 15 Norma transitoria

Nelle more del processo di istituzione e di conferimento dei nuovi incarichi di posizioni di Elevata Qualificazione in esecuzione del presente Regolamento, per gli incarichi di Posizione Organizzativa attribuiti in base al precedente CCNL trova applicazione il combinato disposto dell'art. 13, comma 3, del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 e dell'art. 12, comma 4, del Regolamento approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 82 del 20.05.2019 e successive modificazioni e integrazioni.

ALLEGATO "A"

CRITERI PER LA PESATURA E GRADUAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

1. PREMESSA

L'esigenza di articolare una proposta di metodologia di pesatura delle EQ nasce dalla necessità di definire l'"importanza organizzativa" delle diverse posizioni di elevata responsabilità presenti nella struttura dell'Ente per poter correlare al valore di ognuna la retribuzione di posizione più adeguata all'interno dei margini stabiliti dal vigente contratto collettivo nazionale.

2. APPLICAZIONE DELLA METODOLOGIA

1. Il primo elemento da considerare sono le fasce retributive, articolate partendo dalla più elevata e via via riducendone il valore per quelle di livello inferiore. In secondo luogo, si procede all'attribuzione di un valore monetario per ogni fascia. Il terzo elemento è la determinazione dei punteggi minimi e massimi per l'inserimento delle posizioni nelle fasce in base ai criteri per la graduazione delle stesse: si determina in tal modo anche una soglia minima per l'istituzione di una posizione di EQ. I criteri per la graduazione delle posizioni tengono si fondano su specifici fattori/parametri, da applicare per la ponderazione di ciascuna posizione.

2. I fattori di ponderazione sono:

- A) **Professionalità**, intesa come livello di competenze professionali richieste per l'espletamento e complessità dei processi attinenti all'incarico;
- B) **Strategicità e rilevanza**, intesa come grado di rilevanza strategica dei processi gestiti ed il sistema di relazione connessi all'espletamento dell'attività;
- C) **Responsabilità**, intese come responsabilità effettive connesse al ruolo ed alle attività svolte considerando anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento;
- D) **Complessità direzionale**, intesa come espressione della criticità organizzativo-funzionale sulla base della valutazione della relazione esistente tra le risorse economiche e umane assegnate alla posizione.

3. Nell'ambito dei fattori di cui alle superiori lettere A), B) e C) e D), sono individuati i seguenti 8 parametri di valutazione, misurabili ciascuno sulla base di una scala di valori fino ad un massimo di 10 punti. Il fattore "complessità direzionale" non è utilizzato per le EQ di Alta Specializzazione, ma è applicabile solo alle EQ di Direzione Strutturale.

A) PROFESSIONALITÀ	B) STRATEGICITÀ	C) RESPONSABILITÀ	D) COMPLESSITÀ DIREZIONALI (solo per le DS, non per le AS)
A.1 Livello di competenze atteso A.2 Complessità dei processi.	B.1 Dimensione organizzativa e sistema di relazioni. B.2 Strategicità della posizione di EQ.	C.1 Responsabilità connesse alla funzione C.2 Ampiezza delega dirigenziale	4.1 Risorse umane gestite. 4.2 Dimensione risorse finanziarie gestite.

4. Sulla base della procedura sopra descritta, si delinea il seguente sistema di classificazione delle posizioni delle EQ (fasce, valori economici e scaglioni di punteggi) che prevede la ripartizione in quattro fasce per le posizioni di EQ-DS ed in tre fasce per le posizioni di EQ-AS, in base al punteggio conseguito partendo per la prima fascia dalla retribuzione più elevata e via via riducendone il valore per quelle di livello inferiore.

A. PROFESSIONALITÀ

A.1 Livello di competenze atteso da parte della EQ in relazione all'incarico da svolgere.

Fattore	punteggio
Livello 1: di natura ordinaria coerenti al profilo di inquadramento	<i>Discreto</i> = <i>punteggio da 1 a 4;</i>
Livello 2: di natura specialistica.	<i>Rilevante</i> = <i>punteggio da 5 a 7;</i>
Livello 3: di natura specialistica e pluridisciplinare.	<i>Elevato</i> = <i>punteggio da 8 a 10.</i>

A.2 Complessità processi

È valutata la complessità quali-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). 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.

Fattore	punteggio
processi ed attività ad elevato contenuto standardizzato	<i>Basso</i> = <i>punteggio da 1 a 4;</i>
processi e attività con ordinaria complessità tecnico gestionale	<i>Medio</i> = <i>punteggio da 5 a 7;</i>
processi e attività con rilevante complessità tecnica gestionale	<i>Elevato</i> = <i>punteggio da 8 a 10.</i>

B. STRATEGICITÀ

B.1. Dimensione organizzativa riferita all'ampiezza della struttura ed alla sua articolazione sul territorio.

Sono valutate la struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di EQ in relazione alla tipologia delle attività (varietà), del numero di uffici e servizi gestiti e la sua articolazione nel territorio.

Inoltre 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").

Fattore	punteggio
Dimensione organizzativa discreta per n. di uffici e servizi e/o per esistenza e gestione di processi e attività che implicano relazioni ordinarie e consolidate con altre strutture organizzative interne.	<i>Discreto</i> = <i>punteggio da 1 a 4;</i>
Dimensione organizzativa rilevante comparata con altre EQ (n. uffici e Servizi, articolazione nel territorio e tipologia attività) e/o per esistenza e gestione di processi e attività che implicano relazioni ordinarie con posizioni apicali di strutture organizzative interne e con soggetti esterni.	<i>Rilevante</i> = <i>punteggio da 5 a 7;</i>
Dimensione organizzativa elevata comparata con altre EQ (n. uffici e Servizi, articolazione nel territorio e tipologia) e/o per esistenza e gestione di processi e attività che implicano relazioni frequenti ed intense di alto livello anche professionale, con soggetti interni ed esterni.	<i>Elevato</i> = <i>punteggio da 8 a 10.</i>

B.2 Strategicità della posizione di EQ

La valutazione è effettuata sulla base dell'impatto e della rilevanza della EQ sul sistema organizzativo dell'ente, al rilievo dell'attività svolte rispetto al complesso delle attività dell'amministrazione.

Fattore	punteggio
Livello 1: i processi e le attività gestite assumono un rilievo ordinario rispetto al complesso delle attività dell'amministrazione.	<i>Basso</i> = <i>punteggio da 1 a 4;</i>
Livello 2: i processi e le attività gestite risultano significative rispetto al complesso delle attività dell'amministrazione;	<i>Medio</i> = <i>punteggio da 5 a 7;</i>
Livello 3: i processi e le attività gestite sono strategiche e/o impattanti rispetto al complesso delle attività dell'amministrazione e/o sono collegate al conseguimento di	<i>Elevato</i> = <i>punteggio da 8 a 10.</i>

obiettivi ritenuti strategici dall'Amministrazione per la tutela dei propri interessi.	
--	--

C. RESPONSABILITÀ

C.1 Responsabilità connesse alla funzione

Si considera il livello di esposizione a rischio di responsabilità connesse alla funzione, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità amministrativa/civile/penale e di prodotto/risultato).

Fattore	Punteggio
Livello di Responsabilità discreto (in paragone ad altre EQ)	<i>Discreto = punteggio da 1 a 4;</i>
Livello di Responsabilità rilevante (in paragone ad altre EQ)	<i>Rilevante = punteggio da 5 a 7;</i>
Livello di Responsabilità elevato (in paragone ad altre EQ)	<i>Elevato = punteggio da 8 a 10.</i>

C.2 Delega dirigenziale

È valutata la significatività quantitativa e qualitativa (ossia l'ampiezza ed il contenuto) delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.

Fattore	Punteggio
Livello 1: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna di contenuto ordinario;	<i>Discreto = punteggio da 1 a 4;</i>
Livello 2: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna significativi per ampiezza e contenuto;	<i>Rilevante = punteggio da 5 a 7;</i>
Livello 3: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna di contenuto ed ampiezza rilevanti.	<i>Elevato = punteggio da 8 a 10.</i>

D. COMPLESSITÀ DIREZIONALI

D.1 Risorse umane gestite: peso del coordinamento gestionale, con riferimento al numero delle unità di personale gestite (assegnate con ultimo PEG disponibile) nella EQ di riferimento.

Fattore	punteggio
sino a 3 dipendenti:	<i>Basso = 4 punti</i>
da 4 a 9 dipendenti:	<i>Medio = 7 punti</i>
oltre 10 dipendenti:	<i>Elevato = 10 punti</i>

D.2 Dimensione risorse finanziarie gestite: livello economico delle attività di spesa/entrata svolte nell'ambito della posizione (valore PEG ultimo disponibile sommatoria entrate più uscite anno di competenza).

Fattore	punteggio
sino a € 200.000,00:	<i>Basso = 4 punti;</i>
da € 200.000,00 a € 500.000,00:	<i>Medio = 7 punti;</i>
oltre € 500.000,00:	<i>Elevato = 10 punti</i>

GRADUAZIONE ECONOMICA PER FASCE

FASCIA	PUNTEGGIO INCARICO EQ-DS (Direzione di Struttura)	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE*	PUNTEGGIO INCARICO EQ-AS (Alta Specializzazione)	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
I	Da 70 a 80	Da € 15.000 a € 18.000**	Da 50 a 60	80% del valore prima fascia DS
II	Da 59 a 69	80% del valore prima fascia DS	Da 39 a 49	60% valore prima fascia DS
III	Da 48 a 58	60% valore prima fascia DS	Da 28 a 38	40% valore prima fascia DS
IV	Da 37 a 47	40% valore prima fascia DS		

* Ai fini della definizione dell'importo esatto per ogni singola fascia si procederà secondo il seguente procedimento: "Importo totale del fondo destinato alle indennità di posizione è redistribuito per fasce secondo il numero totale delle posizioni attivabili ponderato in ragione del valore economico della fascia. Il valore della fascia di appartenenza è definito in ragione della percentuale di riduzione del valore della retribuzione rispetto alla prima fascia".

** **N.B.** Se l'importo della prima fascia, sulla base del budget assegnato e del numero delle EQ istituite, risulterà inferiore ad euro 15.000, si procederà ad una riproporzione della percentuale di riduzione degli importi tra le fasce sino a concorrenza del budget assegnato.

ESEMPIO (esempio: budget 120mila euro per 10 posizioni)

Fascia	n. EQ da graduare	Ipotesi % budget distribuito non ponderato	N. EQ valore ponderato	% distribuzione del budget ponderato	Importo budget redistribuito per fascia	IPOTESI INDENNITA' DI POSIZIONE
I	3	30,00%	3,00	40,54%	48.648,65	€ 16.216,22
II	3	30,00%	2,40	32,43%	38.918,92	€ 12.972,97
III	2	20,00%	1,20	16,22%	19.459,46	€ 9.729,73
IV	2	20,00%	0,80	10,81%	12.972,97	€ 6.486,49
	10	100,00%	7,40	100,00%	120.000,00	