

REGOLAMENTO SULL'ASSETTO DEI TITOLARI DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art.1 – Oggetto e finalità

Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incarichi sulle posizioni di elevata qualificazione, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

Sono istituite presso questo Ente le posizioni di Elevata Qualificazione (EQ) di cui al comma 1 dell'articolo 16 del CCNL delle Funzioni locali 16.11.2022. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ. La Giunta individua il numero delle posizioni istituite presso ciascuna Area nell'ambito degli atti di macro-organizzazione dell'Ente. Per "Elevata Qualificazione" si intende un incarico che comporti, con assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:

- a) responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) 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.

Secondo il vigente Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi dell'Ente, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 92 del 04.11.2020 e ss.mm.ii., la struttura organizzativa del Comune di Alà dei Sardi è suddivisa in aree e servizi.

L'Area è la struttura organizzativa di primo livello, alla quale sono affidate funzioni e attività fra loro omogenee, che esercita con autonomia operativa e gestionale, nell'ambito degli indirizzi e degli obiettivi fissati dalla Giunta Comunale. Il servizio è la struttura organizzativa di secondo livello. I servizi rappresentano unità complesse costituite sulla base dell'omogeneità dei servizi/prestazioni erogati sia all'interno che all'esterno dell'Ente e dei processi gestiti, oppure delle competenze specialistiche richieste. All'interno di ogni servizio possono essere istituiti uno o più uffici.

L'attuale struttura organizzativa del Comune di Alà dei Sardi, è articolata nelle seguenti Aree a cui è preposto un Responsabile di Posizione Organizzativa con funzioni di direzione, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa:

- 1) Area Amministrativa;
- 2) Area Finanziaria;
- 3) Area Tecnica;

Al fine del conseguimento di un effettivo risparmio di spesa, resta ferma la possibilità di attribuire ai componenti dell'organo esecutivo la responsabilità di un'Area e il potere di adottare atti anche di natura tecnica gestionale, ai sensi di quanto disposto all' art. 53, comma 23, della L. n. 388/2000. In tal caso, il contenimento della spesa è documentato ogni anno, con apposita deliberazione, in sede di approvazione del bilancio.

Art. 2 - Requisiti per il conferimento dell'incarico di elevata qualificazione

In conformità all'art. 16, comma 1, del CCNL del comparto Funzioni locali del 16.11.2022, nel Comune di Alà dei Sardi, in quanto ente privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle Aree, sono titolari delle elevate qualificazioni (EQ) disciplinate dall'art. 18 dello stesso CCNL.

L'incarico di EQ deve essere di norma conferito a dipendenti classificati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ai sensi del vigente sistema di classificazione del personale di cui al CCNL Funzioni Locali.

Nel caso in cui, tuttavia, non siano in servizio dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, oppure nei casi in cui, pur essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico

ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali richieste per la specifica posizione da ricoprire, 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 dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Tale facoltà è ammessa 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 Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Fermo quanto previsto all'ultimo comma dell'art. 1, nel caso in cui non vi siano all'interno dell'ente dipendenti idonei a cui attribuire l'incarico di EQ, la responsabilità di una o più aree può essere attribuita al Segretario comunale ai sensi dell'art. 97 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267. L'attribuzione di tale funzione al Segretario comunale deve considerarsi eccezionale per evitare la concentrazione di poteri in capo ad un medesimo soggetto che è responsabile, altresì, della trasparenza, della prevenzione della corruzione e dei controlli successivi di regolarità amministrativa e contabile.

Fermi gli ulteriori requisiti eventualmente disposti dalla disciplina comunque applicabile, l'incarico può essere conferito al personale in possesso dei seguenti requisiti:

a) aver ottenuto, negli ultimi 5 anni, valutazioni delle prestazioni pari almeno a 81/100 sulla base dell'attuale sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali;

b) insussistenza di condizioni ostative, previste dalla sezione di prevenzione della corruzione del PIAO del Comune di Alà dei Sardi per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;

c) non aver subito sanzioni disciplinari superiori a (rimprovero verbale negli ultimi 3) anni,

d) insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D. Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e ss.mm.ii.;

A ciascun dipendente a cui sia conferito l'incarico di responsabilità di area è riconosciuta l'attribuzione dell'elevata qualificazione il cui valore economico è stabilito ai sensi del successivo art. 7, sulla base degli esiti della pesatura che tiene conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali, come da metodologia alliegata al presente regolamento.

Art. 3 - Modalità di conferimento dell'incarico di elevata qualificazione.

Il Comune non ha in dotazione organica personale di qualifica dirigenziale, pertanto, 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.

La titolarità dell'incarico di EQ viene attribuita con formale decreto del Sindaco (di seguito anche denominato "soggetto competente a conferire l'incarico").

Nel caso in cui in un'Area siano presenti più dipendenti adatti a ricoprire la posizione, è necessario attenersi a criteri che tengano conto – rispetto alle funzioni e attività da svolgere – della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dell'esperienza acquisita nel settore oggetto dell'incarico, delle attitudini e delle capacità professionali acquisite, dei titoli di studio pertinenti all'oggetto dell'incarico e delle valutazioni ottenute dai dipendenti selezionabili.

I candidati in possesso dei requisiti sono valutati in considerazione dei seguenti criteri:

a) titolo di studio e professionale adeguato allo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico;

b) aver già coordinato strutture organizzative nell'arco della propria attività lavorativa;

c) capacità manifestata nella gestione di processi complessi, valutata in relazione all'oggettiva complessità delle disposizioni legislative e regolamentari che li regolano e alla necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre strutture/Enti;

d) capacità di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire;

e) esperienza almeno triennale nella gestione di funzioni e di attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire;

Il soggetto competente a conferire l'incarico, con l'eventuale supporto dell'Ufficio Personale, procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di accesso e alla ponderazione e valutazione degli elementi di cui al precedente comma.

Art. 4 - Durata dell'incarico

L'incarico non può avere durata inferiore a 1 anno e non può eccedere la durata massima di 3 anni, in ottemperanza a quanto stabilito dai CCNL vigenti. L'incarico è rinnovabile con le medesime formalità di cui all'articolo successivo. Alla scadenza dell'incarico, il mancato rinnovo non necessita di motivazione.

A garanzia della continuità operativa dell'azione amministrativa, le nomine continuano ad esplicare i loro effetti anche dopo la loro scadenza fino all'adozione di un nuovo provvedimento di nomina e per un periodo massimo di 30 giorni. Solo nel caso di consultazioni amministrative, per garantire il regolare svolgimento dell'azione amministrativa dell'Ente gli incarichi si intendono automaticamente prorogati per un periodo massimo di 45 giorni.

Art. 5 - Rotazione

Il Comune promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi.

I titolari di E.Q. che abbiano ricoperto il medesimo incarico per un periodo di 9 anni, non possono ricoprire ulteriormente la stessa posizione. Il computo è sospeso durante le assenze dal lavoro superiori a 6 mesi.

In relazione ai profili di competenza richiesti dalla posizione, tali da incidere sulla continuità, efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa, il soggetto competente a conferire l'incarico può prevedere eventuali, e motivati casi di deroga, di cui dovrà essere data tempestiva comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il dipendente incaricato in aree o procedimenti esposti a rischio corruzione favorisce il passaggio delle competenze e agevola la rotazione dell'incarico.

Art. 6 - Revoca dell'incarico

L'incarico è revocabile, prima della scadenza, con atto motivato del Sindaco e previa assicurazione del principio del contraddittorio:

- a) per intervenuti mutamenti organizzativi;
- b) in conseguenza di specifico accertamento di gravi inadempienze, che compromettono il raggiungimento di obiettivi strategici e/o il regolare funzionamento dei servizi;
- c) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. Per valutazione negativa ai fini della revoca si intende il conseguimento di un punteggio inferiore al 50% del punteggio massimo previsto;

L'atto di revoca comporta:

- la cessazione immediata dell'incarico di EQ, con contestuale riassegnazione delle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
- la perdita immediata, *ex nunc*, della retribuzione di posizione e di risultato;
- la non attribuzione dell'indennità di risultato nel caso in cui la revoca sia avvenuta per le motivazioni di cui alle lettere b), c) e d) del comma precedente.

Il Sindaco, prima di procedere all'adozione dell'atto di revoca, dovrà acquisire in contraddittorio le valutazioni dell'interessato che ha la facoltà di farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.

Art. 7 – Contenuto degli incarichi e orario di lavoro

L'istituzione dell'area delle Elevate Qualificazioni presuppone che venga assegnata agli incaricati più elevata responsabilità di prodotto e di risultato rispetto al restante personale, in particolare il titolare di EQ avrà:

- a) la responsabilità dei servizi della struttura complessa cui è preposto;
- b) la direzione e gestione funzionale del personale assegnato;
- c) la gestione delle risorse economiche e strumentali assegnate;
- d) l'obbligo della predisposizione dei relativi atti e delle proposte di delibera della Giunta e del Consiglio;

e) l'onere di svolgere inoltre tutti i compiti assegnatigli o delegatigli dal Sindaco e/o dalla Giunta.

Il dipendente incaricato della elevata qualificazione gestisce in autonomia, secondo le direttive e in accordo con il Sindaco, il proprio orario di lavoro, tenendo presente che va rispettato l'orario di servizio dell'Ente, l'armonia con gli orari degli altri servizi nonché il rispetto dell'orario minimo contrattuale previsto dal CCNL.

Nell'ambito di tale possibilità di organizzare il proprio lavoro, non potrà essere riconosciuto il pagamento di eventuali ore eccedenti rilevate a fine anno solare di riferimento in quanto le stesse si intendono remunerate con la retribuzione di elevata qualificazione.

Art. 8 - Trattamento economico

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.

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:

1. l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del presente CCNL;
2. i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
3. i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del
4. 14.09.2000;
5. i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
6. i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
7. i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della
8. vigilanza;
9. l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
10. i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
11. gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 2016;
12. i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
13. i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della
14. L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
15. i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
16. i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.
17. compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

Art. 9 - Retribuzione di posizione

Il Comune riconosce a ciascun incaricato di EQ un valore retributivo, così come previsto dal CCNL vigente, in relazione al grado di complessità delle funzioni connesse ad una specifica posizione di lavoro, assicurando, in ogni caso, l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL.

La valutazione della posizione deve essere effettuata su parametri di carattere oggettivo, legati, cioè, a criteri valutativi slegati dalla soggettività del dipendente incaricato di assolvere alle funzioni ad essa connesse.

Il valore delle posizioni viene ridefinito complessivamente ogni volta che l'Ente procede alla riorganizzazione o per ciascuna delle posizioni interessate, nei casi in cui si modifichi l'attribuzione di funzioni e responsabilità di alcune di esse.

Art. 10 - Criteri di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative

1. La graduazione delle Posizioni Organizzative è determinata, con il supporto tecnico del Nucleo di Valutazione o supporto tecnico esterno, applicando apposita metodologia adottata dall'ente in conformità ai criteri di cui al presente regolamento.

2. Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli artt. 16-20 del CCNL 16.11.2022, i criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni sono come appresso indicati:

- *Dimensione*: definisce il perimetro produttivo e organizzativo di pertinenza della Posizione (Servizi; Risorse Umane; Risorse Finanziarie; Collaboratori Esterni ecc.)

- *Responsabilità e Relazioni*: demarca e qualifica la responsabilità in capo alla Posizione in termini di responsabilità: a) civile; b) penale; c) amministrativa contabile; d) organizzativa, nonché quella relativa al grado di intensità delle relazioni esterne che fanno capo alla Posizione;

- *Professionalità*: distingue e qualifica la professionalità necessaria in termini di (sapere; saper fare e saper essere) nonché professionalità specifiche necessarie (lauree specialistiche; iscrizione ad albi professionali etc.) per ricoprire la Posizione;

- *Gestione*: identifica il volume e il grado di controllo sulla gestione in capo alla Posizione (procedimenti assegnati; complessità del controllo dei processi produttivi in capo alla Posizione etc.)

3. La metodologia per la graduazione delle Posizioni dovrà ponderare i fattori di cui al precedente comma 1 prescindendo dalle caratteristiche soggettive (*sedes materia*) possedute dal titolare della posizione.

4. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma costituiscono parametro per la determinazione della retribuzione connessa all'incarico nell'area delle Elevate Qualificazioni, da riconoscersi di norma e nel rispetto delle norme di finanza pubblica e dei CC.CC.NN.LL. del comparto, nell'ambito di valori minimi e massimi previsto dal CCNL del 16.11.2022.

5. La determinazione del valore effettivo della retribuzione di posizione è esitato dall'applicazione del seguente modello come di seguito rappresentato:

a. **Metodo a Fasce**: l'ente a seguito dell'esito della pesatura determina due o più fasce a cui verranno associati dei valori economici la cui entità è determinata con proprio atto dall'organo esecutivo dell'ente.

Eventuali importi che residuano dalla ripartizione del budget disponibile possono incrementare la quota della retribuzione di risultato.

Resta ferma la possibilità di riproporzionare le indennità di posizione rispetto a quanto previsto per effetto della pesatura in caso di indisponibilità di risorse finanziarie e/o per assicurare il rispetto disposizioni in materia di vincoli di spesa e/o al fine di non determinare decurtazioni significative del fondo risorse decentrate

Art. 11 - Retribuzione di risultato

In conformità con le prescrizioni normative e contrattuali, a ogni titolare di incarico di EQ viene riconosciuta una retribuzione di risultato annuale, in ragione del grado e delle modalità di realizzazione delle performance attribuite, sia individualmente, sia con riferimento al settore di competenza, sia in ragione del contributo prestato per il conseguimento delle performance dell'Ente nel suo complesso, secondo le prescrizioni ed i criteri contenuti nel vigente Sistema di misurazione e di valutazione della performance, al quale si rimanda.

Art. 12 - Incarichi ad interim

Nell'ipotesi di conferimento a un titolare di incarico di EQ di un incarico *ad interim* relativo ad altro incarico di EQ, 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 la posizione organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito.

L'ulteriore importo di cui al comma precedente è definito, in termini percentuali, dal soggetto competente a conferire l'incarico *ad interim*.

Nel caso di conferimento di un incarico ad interim, il residuo importo afferente alla posizione vacante incrementa la quota della retribuzione di risultato.

Art. 13 - Utilizzo di personale a tempo parziale tra più enti

1. Nel caso in cui l'Ente conceda proprio personale o utilizzi personale di altro ente, titolare di E.Q., in utilizzo a tempo parziale ad altro Ente (scavalco condiviso), si applica quanto previsto dall'art. 23, comma 5, secondo alinea, del CCNL del 16/11/2022, ai sensi del quale l'ente di provenienza continua a corrispondere, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti e tendo comunque conto, nella rideterminazione dei relativi valori della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa.
2. Ai fini del comma 1, si procede, in relazione al periodo temporale di utilizzo presso altro Ente, a un'apposita pesatura della posizione interessata, secondo il procedimento e i criteri di cui al presente regolamento, valutando adeguatamente, non in rapporto proporzionale alla percentuale di tempo lavoro svolto presso questo Ente, ma alla complessità del lavoro che l'incaricato deve comunque garantire a prescindere dalla riduzione oraria, tenendo quindi conto:
 - dell'intensità della doppia prestazione, sia quantitativa che qualitativa (relazioni con più organi di governo e interlocutori esterni);
 - della necessità di coordinare personale di più enti;
 - della quantificazione complessiva dei compiti di spesa e di realizzazione delle entrate;
 - del maggior (doppio) grado di esposizione a fattori di responsabilità amministrativa, gestionale ed erariale.
3. La retribuzione di posizione, tenendo conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa, viene ridotta secondo gli esiti di cui al presente algoritmo di calcolo:
 - a) Retribuzione di Posizione in godimento
 - b) n° ore di lavoro settimanale corrispondente ad A;
 - c) n° di ore di lavoro settimanale a seguito di riduzione prestazione lavorativa
 - d) Retribuzione di Posizione a seguito di riparametrazione proporzionale
 - e) riparametrazione di D ponderata al valore 35% di D per un orario superiore a 18 h e nel caso di un orario inferiore alle 18 ore si va a parametrare automaticamente al 50%

$$E = ((A/B) * C) * 0,35 + D; E = ((A/B) * C) * 0,50 + D$$

Tale disposizione si applica anche agli incarichi attribuiti ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. 311 del 2004.

Nell'ipotesi altresì di conferimento di un incarico di posizione organizzativa a personale che svolge servizio in diverse sedi di lavoro, allo stesso è corrisposta una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita pari al 30% della stessa,

secondo quanto previsto all'art. 23, comma 5, del CCNL Funzioni Locali 2019/2021. Al personale di cui al periodo precedente è inoltre riconosciuto il rimborso spese viaggio

Art. 14 - Entrata in vigore e rinvio

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.

