



**COMUNE DI BARADILI
PROVINCIA DI ORISTANO**

Via V. Emanuele, 5 09090 Baradili

Tel. 0783.95095 Fax 0783.95355

E-mail: comune@comune.baradili.or.it - PEC: protocollo@pec.comune.baradili.or.it

P. Iva. 00468930953 - Cod. fisc. 80007220959

**REGOLAMENTO
PER LA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 77 del 10/11/2023

Indice

Art. 1 Disposizioni generali.....	3
Art. 2 Definizioni.....	3
Art. 4 Conferimento dell'incarico.....	4
Art. 5 Durata dell'incarico	4
Art. 6 Revoca dell'incarico.....	4
Art. 6 Graduatoria.....	4
Art. 7 Indennità di risultato.....	5
Art. 8 Incarico ad interim	5
Art. 9 Orario di lavoro degli incaricati.....	5
Art. 10 Disposizioni finali	5

Art. 1 Disposizioni generali

1. Il presente regolamento disciplina gli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) ai sensi e per effetto delle disposizioni di cui agli articoli da 16 a 21 del C.C.N.L. relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 sottoscritto in data 16/11/2022 e stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto ivi previsto.
2. Alla presente disciplina si applica l'istituto delle relazioni sindacali di cui all'art. 5, comma 3, del C.C.N.L. 16/11/2022 lett. d), recante "i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa" e lett. e) recante "i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione".
3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale titolare di un incarico di EQ sono corrisposte a carico delle risorse finanziarie previste in bilancio, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

Art. 2 Definizioni

1. Con il termine "Incarico di Elevata Qualificazione" si intende una posizione di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale che richiede:
 - 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, 26 implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
 - 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. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:
 - posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - posizione 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.

Art. 3 Istituzione dell'incarico

1. Con gli incarichi di elevata qualificazione viene compensata l'assegnazione di funzioni dirigenziali di cui all'articolo 109, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000 nel rispetto del vincolo per cui le posizioni di responsabile di struttura apicale sono automaticamente individuate come destinatari degli incarichi in oggetto.
2. Questi incarichi sono conferiti a dipendenti inquadrati nell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni, se nell'ente ve ne sono in servizio.
3. Possono essere conferiti a dipendenti inquadrati nell'area degli istruttori solamente se, nella stessa articolazione organizzativa, non vi sono dipendenti inquadrati nell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni in possesso del profilo professionale richiesto ed a condizione che si dimostri la utilità per l'Ente di tale soluzione in alternativa al conferimento ad interim di tale incarico. In questi casi possono essere conferiti per una sola volta ed essere prorogati solamente nelle more dell'assunzione di un dipendente nell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni con il profilo richiesto e destinato alla stessa articolazione organizzativa.

Art. 4 Conferimento dell'incarico

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono conferiti dal Presidente, con proprio decreto, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - b) requisiti culturali posseduti in relazione ai programmi da realizzare;
 - c) attitudini in relazione ai programmi da realizzare;
 - d) esperienza acquisita in relazione ai programmi da realizzare.
2. Per la valutazione dei fattori di cui alle lettere b), c) e d) del comma 1 del presente articolo si tiene conto dei curricula e, ove disponibili, degli esiti delle valutazioni degli anni precedenti.
3. Per potere essere destinatari di incarichi di Elevata Qualificazione è necessario che, nel biennio precedente, la valutazione ai fini della erogazione delle indennità connesse alla performance sia stata non inferiore a 80/100 e che nello stesso arco temporale non si è stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale o scritto (censura).

Art. 5 Durata dell'incarico

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 (tre) anni e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.
2. La durata degli incarichi non può avere durata inferiore di anni 1 (uno), e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere.

Art. 6 Revoca dell'incarico

3. Gli incarichi possono essere revocati, con provvedimento scritto e motivato, prima della scadenza, dal soggetto che ha provveduto al loro conferimento:
 - a) per intervenuti mutamenti organizzativi;
 - b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
4. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni nel settore e/o che ne modificano radicalmente le attribuzioni
5. La valutazione è negativa quando è inferiore a 51/100 ed una volta che la stessa sia stata confermata a seguito dell'eventuale contraddittorio richiesto dal dipendente, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
6. La revoca dell'incarico comporta:
 - a) la cessazione immediata dall'incarico di EQ, con contestuale riassegnazione alle funzioni dell'Area professionale e del profilo di appartenenza;
 - b) la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
 - c) la non attribuzione dell'indennità di risultato.

Art. 6 Graduatoria

1. La graduatoria degli incarichi di Elevata Qualificazione avviene con il supporto del Nucleo di Valutazione applicando i fattori e relativi sotto-fattori di rilevazione di cui all'Allegato "A" del presente regolamento.
2. La graduatoria deve tenere conto dei seguenti fattori quantitativi e qualitativi:
 - a) fattori quantitativi: "Dimensione organizzativa" e "Entità e Complessità Gestionale";
 - b) fattori qualitativi: "Graduatoria del Rischio Gestionale", "Complessità del sistema relazionale", "Complessità decisionale", "Attività di controllo, vigilanza e direzione", "Strategicità dell'area", e "Incarichi Aggiuntivi".
3. La Giunta approva la graduatoria della posizione esitata dalla misurazione del Nucleo di Valutazione, stabilendo contestualmente il budget complessivo destinato alla determinazione economica del valore della posizione stessa e le modalità di distribuzione di tale budget. I criteri adottati per la distribuzione del budget possono essere di due tipi:

- a) metodo proporzionale: il budget viene distribuito in relazione al punteggio espresso, attraverso una distribuzione proporzionale;
 - b) metodo a fasce: viene individuato un valore economico per ciascuna fascia di punteggio, fino a un massimo di tre fasce retributive.
4. In coerenza con quanto previsto dai vigenti C.C.N.L., le retribuzioni di posizione e di risultato vengono riproporzionate nel caso di attribuzione dell'incarico di Elevata Qualificazione a personale part-time.

Art. 7 Indennità di risultato

1. La misura della indennità di risultato è determinata dall'ente nel rispetto dei vincoli dettati dalle disposizioni contrattuali.
2. La metodologia per la valutazione delle attività svolte e dei risultati raggiunti è contenuta nel sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

Art. 8 Incarico ad interim

1. In caso di vacanza di una posizione di EQ la responsabilità può essere attribuita ad interim ad altro dipendente già titolare di analogo incarico in servizio dell'Ente, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.
2. Nel caso di conferimento ad interim di un ulteriore incarico di EQ, si dà corso alla maggiorazione della indennità di risultato in una misura compresa tra il 15 ed il 25% dei risparmi determinati dalla mancata erogazione della indennità di posizione.
3. La misura di tale maggiorazione è determinata per il 50% in modo direttamente proporzionale alla misura della indennità della posizione conferita e per il restante 50% sulla base della valutazione dei risultati raggiunti.

Art. 9 Orario di lavoro degli incaricati

4. Al dipendente incaricato di Elevata Qualificazione è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati, fermo restando il limite minimo di 36 ore medie settimanali da computarsi in relazione all'anno solare che costituisce riferimento all'attuazione dei programmi.
5. Nell'ambito di tale possibilità di organizzare il proprio lavoro, non potrà essere riconosciuto il pagamento né il recupero di eventuali ore eccedenti rilevate a fine anno solare di riferimento.

Art. 10 Disposizioni finali

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro e del contratto decentrato integrativo che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, di cui questoregolamento costituisce parte integrante.

Allegato A) GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

SCHEDA GRADUAZIONE INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE				
Anno	Atto di riferimento	Area funzionale	Responsabile E.Q.	
Fattore	Sotto Fattore	Peso	Indicatore	Valore
Dimensione organizzativa	Risorse umane gestite	30	N. dipendenti assegnati	
	Dimensione Peg	15	N. capitoli in entrata assegnati	
		15	N. capitoli di spesa assegnati	
	Valore delle risorse di bilancio gestite/ assegnate in entrata e in uscita	40	Valore del Budget Assegnato (entrate + uscite €)	
Entità e Complessità Gestionale	Attività contrattuale (lavori, servizi forniture)	15	n. Smart Cig gestiti nell'ultimo anno o negli ultimi tre anni (valore medio)	
		25	n. CIG > €40.000 nell'ultimo anno o negli ultimi tre anni (valore medio)	
	Complessità Gestionale	30	Numero provvedimenti (determinazioni e atti di liquidazione) gestiti nell'ultimo anno o negli ultimi tre anni (Valore medio)	
		30	Numero procedimenti gestiti oppure Numero di servizi gestiti ¹	
Graduazione del Rischio Gestionale	Grado di rischio e responsabilità: Responsabilità Civile verso cui risulta esposta la posizione	30	Bassa 10	
			Media 20	
			Alta 30	
	Grado di rischio e responsabilità: Responsabilità Penale verso cui risulta esposta la posizione	35	Bassa 10	
			Media 25	
			Alta 35	

¹ In assenza di adeguata mappatura dei procedimenti, si indichi il numero dei servizi gestiti tra quelli indicati nella presente lista: Affari Generali e Segreteria; Servizi demografici; Personale parte giuridica; Personale parte economica; Cultura, sport Servizi Sociali; Manutenzioni; Lavori Pubblici, Urbanistica; Edilizia Privata; Tributi; Contabilità; Bilancio; Economato; Polizia Municipale; Attività Produttive;

	Grado di rischio e responsabilità: Responsabilità Amministrativa Contabile verso cui risulta esposta la posizione	35	Bassa 10 Media 25 Alta 35	
Complessità del sistema relazionale	Grado di complessità delle relazioni esterne (complessità delle relazioni che la posizione intrattiene all'esterno dell'Ente)	15	Bassa 5 Media 10 Alta 15	
	Grado di complessità delle relazioni interne (complessità delle relazioni che la posizione intrattiene all'interno dell'Ente con gli altri servizi e con gli organi politici)	15	Bassa 5 Media 10 Alta 15	
Complessità decisionale	Complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative, mancanza di stabilità del sistema organizzativo, tecnologico	25	Bassa 7 Media 15 Alta 25	
Attività di controllo, vigilanza e direzione	Grado di attività di controllo, vigilanza e direzione (apprezza la variabilità della posizione ed esprime il ricorso ad abilità manageriali)	25	Bassa 7 Media 15 Alta 25	
Strategicità dell'area	Rilevanza e valorizzazione della Posizione rispetto ai programmi, obiettivi e priorità dell'Ente	20	Bassa 6 Media 12 Alta 20	
Incarichi Aggiuntivi	Vice Segretario titolare	20		
	Vice Segretario in sostituzione	5		
	Datore di Lavoro	10		
	Coordinatore PLUS	10		
	Altro... (specificare)	5		

La scheda di graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione

All'interno della scheda di graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ciascun fattore di rilevazione viene declinato in sotto-fattori, a ciascuno dei quali è assegnato un valore massimo attribuibile.

La scheda si compone di due sezioni:

La sezione quantitativa è composta dai fattori “Dimensione organizzativa” e “Entità e Complessità Gestionale”. Elemento di valutazione in questa sezione sono dei dati oggettivi relativi alla numerosità di una serie di elementi determinanti per valutare la graduazione di Elevata Qualificazione. I punteggi vengono attribuiti secondo un modello matematico che attribuisce all’Unità Organizzativa con il valore più alto il punteggio massimo per ogni determinato sotto-fattore, alle altre Unità Organizzative il punteggio proporzionale. Es.: se a un valore del sotto-fattore pari a 10 viene attribuito il punteggio massimo di 20, a un valore del sotto fattore pari a 5 viene attribuito un punteggio proporzionale pari a 10

La sezione qualitativa è composta dai fattori “Graduazione del Rischio Gestionale”, “Complessità del sistema relazionale”, “Complessità decisionale”, “Attività di controllo, vigilanza e direzione”, “Strategicità dell’area”, “Incarichi Aggiuntivi”. Per ciascun fattore sono previsti dei sotto-fattori per i quali è possibile effettuare una valutazione di tipo qualitativo (generalmente alto/medio/basso, cui corrispondono degli specifici punteggi). Tale valutazione è effettuata sulla base della valutazione di elementi oggettivi e sulla base di un colloquio dell’organismo di valutazione con gli stakeholders di riferimento.

La somma dei valori attribuiti a ciascun elemento di rilevazione determina il peso di ciascun incarico di EQ presente nell’Ente come determinato dall’apposita scheda di graduazione sopra riportata.

2.