

ISTITUZIONE, CONFERIMENTO, DISCIPLINA E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE NEGLI ENTI SENZA DIRIGENTI

Articolo 1

Oggetto

1. Il presente regolamento dà attuazione alle disposizioni di cui al titolo 3°, capo 2°, del CCNL 16.11.2022, articoli da 16 a 21, "Disciplina degli Incarichi di Elevata Qualificazione".

2. Sono oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa la determinazione delle risorse da destinare alla indennità di risultato ed i criteri in base ai quali il punteggio ottenuto nella valutazione della performance determina la misura di tale indennità.

Articolo 2

Istituzione

1. Con gli incarichi di elevata qualificazione viene compensata l'assegnazione di incarichi 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.

Articolo 3

Conferimento

1. Gli incarichi di elevata qualificazione sono conferiti dal Sindaco sulla base dei seguenti criteri:

- a) natura e caratteristiche dei programmi di cui alla sezione strategica del DUP ed alla sezione valore pubblico del PIAO 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.

Articolo 4

Indennità di posizione

1. La graduazione degli incarichi di cui al precedente articolo 2 è effettuata sulla base dei seguenti criteri:
 - a) Rilevanza organizzativa;
 - b) Funzione di direzione
 - c) Responsabilità e complessità gestionale.I criteri per la graduazione degli incarichi in oggetto sono contenuti nella tabella A allegata al presente regolamento
2. La concreta applicazione di tali criteri, con la determinazione del punteggio, è effettuata dal Segretario Generale su proposta del Nucleo di Valutazione o OIV.
3. La graduazione della misura di tale indennità è aggiornata tutte le volte che una articolazione organizzativa sia interessata da modifiche.
4. Per la determinazione della misura dell'indennità di elevata qualificazione le singole pesature vengono collocate all'interno di n. 7 fasce in relazione alle quali vengono previste, dalla Giunta comunale, una misura massima e minima dell'indennità. La Giunta comunale, all'interno delle singole fasce, fissa la misura dell'indennità spettante a ciascuna posizione organizzativa.

Articolo 5

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.

Articolo 6

Remunerazione degli incarichi ad interim

1. Nel caso di conferimento ad interim di un ulteriore incarico di elevata qualificazione, si dà corso alla maggiorazione della indennità di risultato in una misura che può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.
La percentuale è definita dal Sindaco che conferisce l'incarico ad interim, nell'ambito dello stesso.

Articolo 7

Revoca degli incarichi di EQ

1. La revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione, oltre che a seguito di sospensione disciplinare, può essere disposta dal Sindaco per una delle seguenti motivazioni, previo contraddittorio con il dipendente interessato:
 - a) Intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;
 - b) Valutazione negativa dell'attività svolta.
2. 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
3. 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.

ALLEGATO A

Criteria per la graduazione degli incarichi di elevata qualificazione di cui all'articolo 2, comma 3, lettera a)

RILEVANZA ORGANIZZATIVA (fino a punti 43)	Risorse umane gestite	Fino a punti 3 Sino a due dipendenti : 2 punti Oltre 2 dipendenti : 3 punti
	Complessità delle proposte di delibere di Giunta e Consiglio	Fino a punti 10 minimo 2 10 punti specialistica 7 punti elevata 5 punti mediamente specialistica 2 punti gestione ordinaria -
	Responsabilità connesse all'incarico assegnato (tecnica, amministrativa e contabile)	Fino a punti 10 minimo 2
	Attività di supporto – collaborazione con organi istituzionali	Fino a punti 10 minimo 2
	Strategicità del servizio	Fino a punti 10 minimo 2 4 punti rilievo ordinario 6 punti rilievo significativo 10 punti rilievo elevato
	FUNZIONE DI DIREZIONE (fino a punti 17)	Numero servizi gestiti
	Professionalità e specializzazione	Fino a punti 10 10 punti conoscenza specialistica e abilitaz prof 6 punti conoscenza di materia e prassi acquisibili da esperienza 2 punti conoscenze generiche
RESPONSABILITA' E COMPLESSITA' GESTIONALE (fino a punti 40)	Contenuto determinazioni e atti del servizio	Fino a punti 10 10 punti elevato contenuto e massima complessità tecnica 8 punti discreto contenuto e massima complessità tecnica 6 punti medio contenuto e media complessità tecnica 4 punti modesto contenuto e modesta complessità tecnica
	Complessità e variabilità del quadro	Fino a punti 10

	<p>normativo di riferimento per gestione servizi assegnati</p>	<p>10 punti complesso e variabile 8 punti discreto e variabile 7 punti modesto e variabile 6 punti complesso e costante 4punti discreto e costante 2 punti modesto e costante</p>
	<p>Grado interfaccia con ambiente esterno e complessità relazionale</p>	<p>Fino a punti 10 minimo 2</p>
	<p>Grado di interfaccia con ambiente interno e complessità relazionale</p>	<p>Fino a punti 10 minimo 2</p>

ALLEGATO B

FASCE DI RETRIBUZIONE PERSONALE AREA ISTRUTTORI ED OPERATORI ESPERTI INCARICATI DI P.O – Min € 3.000,00 Max 9.500,00

Punteggio da	FASCIA RETIBUZIONE POSIZIONE
60 a 65	3.000,00
66 a 70	4.000,00
71 a 75	5.000,00
76 a 85	6.500,00
86 a 90	7.500,00
91 a 95	8.500,00
96 a 100	9.500,00

FASCE DI RETRIBUZIONE PERSONALE AREA FUNZIONARI ED EQ INCARICATO DI P.O – Min € 5.000,00 Max 18.000,00

Punteggio da	FASCIA RETIBUZIONE POSIZIONE
60 a 65	5.000,00
66 a 70	7.000,00
71 a 75	9.000,00
76 a 85	11.000,00
86 a 90	12.000,00
91 a 95	14.000,00
96 a 98	16.000,00
99 a 100	18.000,00