

# COMUNE DI SCILLATO

Provincia di Palermo



## REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI AI SENSI DEL CCNL DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA N. 74 DEL 03/08/2023

## 1. PREMESSA

1. Con il presente regolamento si definisce la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito definite EQ, ai sensi degli articoli 16-17-18-19-20-21 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022.
2. Ai sensi dell'art.19 comma 1 del CCNL 16.11.2022, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'Ente, sono automaticamente individuati come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di Elevata Qualificazione. Nell'Ente, la struttura apicale è costituita dall'Area a cui è preposto il Responsabile ai sensi dell'art. 109 comma 2 del D.Lgs 267/2000.
3. Sono istituite presso l'Ente le posizioni di Elevata Qualificazione (EQ) di direzione di unità organizzative di cui al comma 1 dell'art. 16 del CCNL 16.11.2022. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ.
4. L'istituzione delle Elevate Qualificazioni permette di individuare all'interno dell'attuale struttura organizzativa dell'Ente ruoli intermedi a cui attribuire responsabilità di gestione e livelli di autonomia particolari, esse hanno, quindi, un'importanza essenziale nell'assetto strutturale e nello svolgimento dei processi operativi dell'Ente in quanto il loro scopo è quello di assicurare e presidiare il momento di cerniera tra la fase politico decisionale e le fasi più operative dell'attività dell'ente.
5. La previsione dell'area delle Elevate Qualificazioni presuppone una equilibrata differenziazione del peso e quindi anche dei valori economici delle diverse posizioni ricercando soluzioni che sfruttino appieno l'ampio ventaglio reso disponibile dal contratto anche al fine di offrire serie prospettive di miglioramento di carriera e di apprezzamento economico al personale rientrante nella area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, o nei casi previsti a aree inferiori, attraverso una politica mirata di sviluppo delle potenzialità organizzative e gestionali dei singoli che possono essere premiate mediante il progressivo affidamento di incarichi sempre più importanti e maggiormente remunerati.
6. Si intende quindi proporre un sistema flessibile volto a privilegiare un'esatta corrispondenza del punteggio agli elementi qualitativi e quantitativi che caratterizzano la singola posizione di EQ e che tenga conto delle peculiarità del Comune.
7. La revisione dell'attuale procedimento di graduazione delle posizioni forma oggetto di informazione alle OO.SS, l'eventuale risultato del relativo confronto troverà la naturale formalizzazione nell'apposito documento di criteri e indirizzi che dovrà essere adottato dalla Giunta, in conformità delle previsioni dei rispettivi Contratti Collettivi Nazionali del Comparto Funzioni Locali e di quanto disciplinato nei Contratti Decentrati Integrativi di Ente.

## 2. ISTITUZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

1. Le disposizioni del nuovo CCNL del 16.11.2022 – Comparto Funzioni Locali (art. 16) prevede l'istituzione di posizioni di lavoro, "Incarichi di Elevata Qualificazione" individuate nelle posizioni che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di una struttura complessa e sono caratterizzate da autonomia gestionale ed organizzativa. Come previsto dall'art. 16 e successivi del CCNL del 16.11.2022 - Area delle Elevate Qualificazioni, "Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato", per:
  - a. lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

- b. lo svolgimento di attività 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.
2. Ai sensi dell'art. 19, comma 1 del CCNL 16.11.2022 – Comparto Funzioni Locali, negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di "Incarichi di Elevata Qualificazione" ai sensi dell'art. 16 del medesimo CCNL 16.11.2022.
3. Negli Enti privi di dirigenza, gli "Incarichi di Elevata Qualificazione" sono affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (art. 16, comma 3). o nei casi previsti a personale di aree inferiori, di cui al successivo art. 6 che non siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o procedimenti penali passati in giudicato nell'ultimo biennio.
4. Ai sensi dell'art. 19 comma 1 del CCNL 16.11.2022 i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuati come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di Elevata Qualificazione. Nell'ente, la struttura apicale è costituita dal Settore a cui è preposto un Responsabile ai sensi dell'art. 109 comma 2 del d.lgs. 267/2000.
5. La istituzione delle posizioni di lavoro con incarichi di Elevata Qualificazione di direzione di unità organizzative di cui al comma 2 lettera a) dell'articolo 16 del CCNL 16.11.2022 remunera il conferimento degli incarichi dirigenziali, visto che l'ente è privo di dirigenza.
6. Gli incarichi di Elevata Qualificazione di cui alle citate lettere a) e b) dell'articolo 16, possono essere conferiti anche a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area, ivi compresi quelli a tempo determinato, tra cui quelli assunti ai sensi dell'articolo 110 del D.Lgs. n. 267/2000.

### 3. CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO

1. Il Sindaco individua i titolari degli "Incarichi di Elevata Qualificazione", in base al criterio di competenza professionale, tenendo conto delle caratteristiche dei programmi da svolgere e dei risultati conseguiti in precedenza, tra i dipendenti idonei inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativamente:
  - a. esperienza lavorativa maturata presso l'ente, oppure anche presso altri Enti pubblici e/o aziende private, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - b. preparazione culturale correlata a titoli accademici (diploma di laurea, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) relativi a materie concernenti l'incarico assegnato e capacità di gestione di gruppi di lavoro;
  - c. attitudini di carattere individuale, capacità professionali specifiche in relazione alle funzioni spiccatamente gestionali da conferire;
  - d. iscrizione in Albi professionali;

2. Il Personale dipendente a tempo indeterminato inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione deve essere altresì in possesso dei seguenti requisiti:
- a. insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione" per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;
  - b. insussistenza di casi di inconferibilità d'incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013, D.P.R. 62/2013 e s.m.i. e Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Scillato;
  - c. non aver subito sanzioni disciplinari pari o superiori a "Sospensione del servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni", negli ultimi 3 (tre) anni.
  - d. In particolare, il Sindaco procede all'individuazione del dipendente con il profilo di competenza più adatto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere tramite comparazione dei profili dei dipendenti aventi i requisiti. Atal fine, il conferimento di incarichi di responsabile di servizio potrà essere preceduto da unavviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei soggetti interessati. In assenza di candidature, si procederà con conferimento diretto.

Il Sindaco effettua una valutazione complessiva unitaria e, sulla base di un eventuale colloquio, volto ad approfondire gli aspetti tecnico motivazionali, individua la persona ritenuta più idonea all'assunzione dell'incarico.

Ai sensi dell'art. 23, comma 7, del CCNL funzioni locali 2019/2021, nel caso di cui all'art. 1, comma 557, della l. 311/2004, l'Ente, legittimato a servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti atempo pieno di altri Enti, può conferire al suddetto personale un incarico di elevata qualificazione.

Di norma la durata dell'incarico non può essere inferiore ad un anno né superiore a tre. Il provvedimento che dispone un incarico di durata inferiore deve esplicitarne le ragioni..

Nel caso di interruzione anticipata del mandato del Sindaco gli incarichi restano validi fino allaloro naturale scadenza, salvo adeguata motivazione.

L'incarico è rinnovabile non potendo superare il mandato del sindaco. Alla scadenza del mandato del Sindaco che ha proceduto alla nomina l'incarico deve essere confermato dal nuovo Sindaco.

Alla scadenza dell'incarico il mancato rinnovo non necessita di motivazione; tuttavia, se la scadenza dell'incarico coincide con la scadenza del mandato del Sindaco o qualora alla scadenza dell'incarico non venga confermato o nominato il nuovo responsabile, l'incarico si intende prorogato per massimo 45 gg.

#### 4. REVOCA DELL'INCARICO

1. L'incarico è revocabile prima della scadenza con atto motivato per:
  - a. intervenuti mutamenti organizzativi;
  - b. valutazione negativa della performance individuale;
  - c. addebito di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o di procedimenti penali passati in giudicato.
  - d. Inosservanza delle direttive e disposizioni formali impartite dal Sindaco o dell'Assessore di riferimento.
2. L'adozione dell'atto di revoca è di competenza del Sindaco e questo comporta:
  - a. la cessazione immediata dell'incarico di EQ, con contestuale riassegnazione delle funzioni della area e del profilo di appartenenza;

- b. la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
- c. la non attribuzione dell'indennità di risultato o l'attribuzione in quota parte.

## 5. CONTENUTO DEGLI INCARICHI

1. L'istituzione degli "Incarichi di Elevata Qualificazione" 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. responsabilità dei servizi della Struttura complessa cui è preposto;
  - b. direzione e gestione funzionale del personale assegnato;
  - c. gestione delle risorse economiche e strumentali assegnate;
  - d. predisposizione dei relativi atti e delle proposte di delibera della Giunta e del Consiglio;
  - e. l'onere di svolgere tutti i compiti assegnatigli o delegatigli dal Sindaco e/o dalla Giunta.
2. Gestisce in autonomia, secondo le direttive e in accordo con l'Assessore di riferimento e con il Sindaco, il proprio orario di lavoro, tenendo presente che va rispettato l'orario di servizio di Ente, l'armonia con gli orari degli altri servizi nonché il rispetto dell'orario minimo contrattuale previsto nei CCNL.

## 7. ATTRIBUZIONE INCARICO IN DEROGA

1. Al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali in deroga a quanto previsto dall'art. 16, comma 3 del CCNL 16.11.2022- Comparto Funzioni Locali, nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
2. Di tale facoltà il Comune può avvalersi per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate (previsione nel Programma Triennale del Fabbisogno del personale) le procedure per l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
3. Il dipendente dell'area degli Istruttori, cui sia stato conferito un incarico di Elevata Qualificazione, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione di E.Q. indipendentemente dall'area di appartenenza nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art.20 del CCNL 16.11.2022 – Comparto Funzioni Locali, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14/9/2000. 4. In caso di attribuzione di incarico di E.Q. in deroga a personale dell'area degli Istruttori le risultanze delle operazioni di cui al precedente art. 6 finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, vengono inserite nel rispetto di un range di graduazione di cui al successivo art.11.

## 8. INCARICO AD INTERIM

1. In caso di vacanza di una posizione di E.Q. la responsabilità può essere attribuita ad interim ad altro dipendente già titolare di incarico di E.Q. in servizio dell'Ente, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.
2. Gli incarichi ad interim sono retribuiti attraverso la valorizzazione della retribuzione di risultato in base al sistema di misurazione e valutazione della performance, attribuendo un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione di E. Q. oggetto dell'incarico ad interim.
3. La percentuale è definita dal Sindaco che conferisce l'incarico ad interim, nell'ambito dello stesso, su proposta del Nucleo di valutazione che si avvale del Segretario comunale, tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

## 9. CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI CON CONNESSA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

1. La graduazione degli incarichi delle Elevate Qualificazioni è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione che va da un minimo di 5.000,00 Euro ad un massimo di 18.000,00 Euro annui lordi per 13 mensilità, la graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione dell'incarico di E.Q.
2. Il giudizio sui singoli indicatori relativi alla pesatura degli Incarichi di E.Q. viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio e gli indicatori sono quelli di cui all'allegata scheda "A)", su tutti questi indicatori viene espresso un giudizio che va dal basso verso l'alto, in base al grado di soddisfazione dell'indicatore, al giudizio corrisponde l'attribuzione di un punteggio secondo il sistema espresso nella scheda allegata.
3. In base al percorso delineato, a ciascuna EQ viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.
4. L'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati è determinato in ragione all'ammontare annuale complessivo del fondo per Elevate Qualificazioni stanziato per il finanziamento delle indennità di posizione e risultato che sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti, ovvero ogni importo economico da attribuire alla singola E.Q. si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili per la somma di tutti i punteggi attribuiti a tutti gli incarichi di EQ e moltiplicando quest'ultimo per ogni singolo punteggio attribuito alle EQ.
5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore già titolare di Incarico di EQ di un incarico ad interim relativo ad altro Incarico di EQ, per la durata dello stesso incarico al lavoratore nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo variabile dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico ad interim da liquidare come indennità di risultato e soggetta quindi alla valutazione della performance. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.
6. La retribuzione di posizione nelle ipotesi di assegnazione degli Incarichi di Elevate Qualificazioni a aree inferiori, rispetto a quella dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione,

area degli Istruttori, va da 3.000,00 Euro a 9.500,00 Euro, gli importi di cui sopra sono erogati in proporzione al tempo di lavoro effettivo prestato.

7. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni, destinando a tale particolare voce retributiva almeno la quota del 15%, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le Elevate Qualificazioni previste dal proprio ordinamento che sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.
8. La determinazione del valore da attribuire a ciascuna posizione si ottiene in stretta relazione alle funzioni effettivamente esercitate, ciascuna delle quali viene preventivamente graduata.
9. L'Ente definisce l'elenco complessivo delle funzioni e attribuisce, a ciascuna di essa, un valore, in ragione dei seguenti fattori:
  - a. Complessità operativa ed organizzativa: sono considerate:
    - la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di Posizione di Elevata Qualificazione in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con conseguente complessità gestionale;
    - la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di Posizione di Elevata Qualificazione in relazione alla varietà dei profili professionali coordinati;
    - la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di Posizione di Elevata Qualificazione in ragione dei servizi assegnati;
    - Responsabilità economico-finanziaria in entrata/uscita, corrispondente alle dimensioni economiche attribuite in modo diretto ed esclusivo, di cui si risponde. E' considerata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa.
    - la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.). 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; Si valuta la maggiore o minore omogeneità dei processi delle attività gestite;
    - la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di Posizione di Elevata Qualificazione in ragione del grado di attività di controllo, vigilanza e direzione;
  - b. Complessità gestionale; sono considerate:
    - Livello di complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento per la gestione dei servizi/attività di competenza della struttura;
    - Grado di rischio e responsabilità contenzioso, con riguardo al contenzioso, sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile, contabile, penale ed amministrativa);
    - Grado di rischio corruttivo, riguarda l'aspetto del rischio, il Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte;
  - c. Trasversalità, (complessità del sistema relazionale): sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti

alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, alla significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti interni, dei rapporti esterni e con i portatori di interessi diffusi (“stakeholders”);

Per le relazioni esterne si considerano i seguenti aspetti:

Il quadro delle relazioni da gestire presenta aspetti di normale complessità;

Il quadro delle relazioni da gestire presenta aspetti di particolare complessità;

la posizione richiede di gestire una rete di relazioni qualificate all’interno è/o all’esterno;

Per le relazioni interne si considerano i seguenti aspetti:

Relazioni interne limitate e circoscritte all’ambito funzionale;

Relazioni interne caratterizzate da una rete di relazioni con la generalità delle altre funzioni comunali;

Relazioni interne caratterizzate da una rete di interazioni con la generalità delle altre funzioni comunali e con gli organi istituzionali, anche volte alla definizione degli atti di programmazione;

- d. Specializzazione professionale, relativa alla prescrizione di specifici titoli di studio, iscrizione in albi professionali o di particolare esperienza settoriale, connessa o meno a posizioni di responsabilità già esercitate (Posizioni Organizzative CCNL 21.5.2018 e precedenti e/o di Elevata Qualificazione CCNL 16.11.2022 e successivi), ai fini del corretto espletamento della funzione; (Grado di specializzazione medio/conoscenza di carattere generale; Grado di specializzazione elevato/ specifico titolo di studio/particolare esperienza settoriale conseguita in almeno 15 anni in posizioni di elevata responsabilità (posizioni organizzative e/o elevata qualificazione) e titolo abilitativo specifico con iscrizione ad albi professionali);
  - e. Rilevanza della E.Q. rispetto ai programmi dell’ente, in riferimento alle linee strategiche di mandato e degli indirizzi espressi dall’Amministrazione;
12. 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.
  13. I limiti massimi delle retribuzioni di posizione sono determinati tenuto conto delle risorse finanziarie previste in Bilancio. Il conferimento della titolarità degli incarichi di E.Q. può avvenire in assenza della definizione dell’ammontare, qualora debba essere definito per la prima volta o ridefinito, in conseguenza di mutamenti organizzativi. Il valore della posizione deve essere comunque definito entro tre mesi dall’attribuzione della titolarità e avrà effetto retroattivo dalla data del conferimento.  
In caso di superamento delle risorse disponibili e/o ammissibili gli importi delle retribuzioni di posizione sono ridotti proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto dell’ammontare disponibile e/o ammissibile, assicurando comunque il valore minimo contrattualmente previsto.
  - 14 La retribuzione di posizione è direttamente riproporzionata nelle ipotesi di rapporto di lavoro a tempo parziale.
  - 15 Eventuali economie delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, che dovessero residuare a consuntivo, al netto della quota eventualmente utilizzata per compensare incarichi ad interim in caso di assenza o impedimento, verranno utilizzati per incrementare la quota della retribuzione di risultato.

## 10. INDIVIDUAZIONE DELLE FUNZIONI

1. Ai fini della graduazione con deliberazione della Giunta Comunale sono individuate le “funzioni” oggetto di competenza di ogni Area
2. L’Organismo di Valutazione con l’assistenza del Segretario procede alla determinazione del punteggio complessivo da attribuire all’Area.
3. Il Segretario trasmette la relazione contenente la determinazione del punteggio relativo ai Settori al Sindaco e Giunta per l’adozione del provvedimento di cui all’art.10 del presente Regolamento.

## 11. GRADUAZIONE DELLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONI

1. A ciascuna Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione viene assegnato un punteggio sulla base dei criteri sopra evidenziati, sulla base della tabella di cui all’Allegato A.  
Le risultanze delle operazioni di cui al precedente articolo sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nel rispetto di un range di graduazione suddiviso in 8 fasce:

| Punteggio Minimo | Punteggio Massimo | Retribuzione di posizione minimo | Retribuzione di posizione massimo | Valore ottenuto | Retribuzione di posizione |
|------------------|-------------------|----------------------------------|-----------------------------------|-----------------|---------------------------|
| 96               | 100               | 17001                            | 18000                             |                 |                           |
| 90               | 95                | 14501                            | 17000                             |                 |                           |
| 80               | 89                | 13001                            | 14500                             |                 |                           |
| 70               | 79                | 10501                            | 13000                             |                 |                           |
| 60               | 69                | 8001                             | 10500                             |                 |                           |
| 50               | 59                | 7001                             | 8000                              |                 |                           |
| 40               | 49                | 6001                             | 7000                              |                 |                           |
| 13               | 39                | 5000                             | 6000                              |                 |                           |

2. In caso di attribuzione di incarico di E.Q. in deroga, a personale dell’area degli Istruttori, le risultanze delle operazioni, di cui al precedente comma, finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, vengono inserite nel rispetto di un range di graduazione così suddiviso:

| Punteggio Minimo | Punteggio Massimo | Retribuzione di posizione minimo | Retribuzione di posizione massimo | Valore ottenuto | Retribuzione di posizione |
|------------------|-------------------|----------------------------------|-----------------------------------|-----------------|---------------------------|
| 96               | 100               | 9001                             | 9500                              |                 |                           |
| 90               | 95                | 8501                             | 9000                              |                 |                           |
| 80               | 89                | 7501                             | 8500                              |                 |                           |
| 70               | 79                | 6501                             | 7500                              |                 |                           |
| 60               | 69                | 6001                             | 6500                              |                 |                           |
| 50               | 59                | 5001                             | 6000                              |                 |                           |

|    |    |      |      |  |  |
|----|----|------|------|--|--|
| 40 | 49 | 4001 | 5000 |  |  |
| 13 | 39 | 3000 | 4000 |  |  |

3. Sulla base delle risultanze della relazione dell'OIV si attribuisce ai Responsabili incaricati di Elevata Qualificazione la retribuzione di posizione parametrata e proporzionata al punteggio all'interno del range di graduazione di cui sopra, secondo la seguente formula:

Formula:

$$R = R_{\max} - \frac{(R_{\max} - R_{\min})}{(V_{\max} - V_{\min})} \times (V_{\max} - V)$$

Legenda

R= IMPORTO RETRIBUZIONE DA ASSEGNARE

V = PUNTEGGIO COMPLESSIVO RAGGIUNTO

Rmax = retribuzione massima nel range

Rmin = retribuzione minima nel range

Vmax = punteggio massimo

Vmin = punteggio minimo

4. Assegnata la retribuzione di posizione, la stessa può essere aggiornata qualora si verificano mutamenti organizzativi definitivi oppure di rilevanza gestionale, dovuti a provvedimenti adottati dall'Ente che determinano un aumento o diminuzione del punteggio. Sono pertanto escluse revisioni connesse a situazioni temporanee o contingenti o verificatesi in via di fatto.
5. L'incarico di Elevata Qualificazione è compatibile con il rapporto di lavoro a tempo parziale.
6. Per la determinazione del valore si applicano i criteri di cui agli articoli del presente Regolamento riproporzionati in base alla percentuale del part - time del dipendente incaricato di Incarico di E.Q..

## 12. RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

1. Il dipendente dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, cui sia stato conferito un incarico di Elevata Qualificazione, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione di E.Q., nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art.20 del CCNL 16.11.2022 – Comparto Funzioni Locali, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo;
2. Ai sensi dell'art. 20 del CCNL 16.11.2022 - Comparto Funzioni Locali, possono essere erogati:
- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'articolo 37, comma 1, let. b), primo periodo, del CCNL del 6 luglio 1995, ai sensi dell'articolo 35 del CCNL del 14 settembre 2000;
  - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'articolo 70-ter, del CCNL del 21/5/2018;
  - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'articolo 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
  - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'articolo 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'articolo 16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001;
  - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'articolo 40 del CCNL del 22 gennaio 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;

f) i compensi di cui all'articolo 56-ter, del CCNL del 21/5/2011, previsti per il personale dell'area della vigilanza; g) 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:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'articolo 113 del D.Lgs. n. 50/2016;

- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della Legge n. 114 del 2014;

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9 maggio 2006;

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge n. 662/1996 e dall'articolo 59, comma 1, let. p) del D.Lgs. n. 446/1997;

- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, let. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio.

### 13. VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

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 valutazione delle performance adottato dall'ente.
2. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 17 del CCNL 16.11.2022 – Comparto Funzioni Locali.

### 14. DURATA DELL'INCARICO

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.

### 15. REVOCA DELL'INCARICO

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione possono essere revocati, prima della naturale scadenza, con atto motivato:
  - a) per intervenuti mutamenti organizzativi;
  - b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale, pari ad un punteggio pari o inferiore al punteggio individuato nel sistema di valutazione della performance del Comune di Sciara.
2. Nella ipotesi di cui al precedente comma 1 lett. b) dovranno essere indicati i risultati non conseguiti tra quelli rientrati nell'ambito degli obiettivi assegnati al soggetto chiamato a ricoprire la posizione di EQ.
3. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco il quale 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.

4. L'atto di revoca comporta:
  - a. la cessazione immediata dall'incarico di E.Q., con contestuale riassegnazione alle funzioni dell'Area di appartenenza;
  - b. la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
  - c. la non attribuzione dell'indennità di risultato;

#### 16. NORME DI APPLICAZIONE E FINALI

1. L'istruttoria tecnica ai fini della formulazione della proposta del punteggio di pesatura dei singoli Incarichi di Elevate Qualificazioni, in corrispondenza del quale viene stabilito il valore della retribuzione di posizione, è di competenza dell'Organismo di Valutazione ed è sottoposta all'approvazione della Giunta Comunale con il supporto del Segretario Comunale e indicazione del Sindaco per l'indicatore relativo alla strategicità.
2. Il presente regolamento è oggetto di informativa preventiva/ confronto con le organizzazioni sindacali.
3. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.
4. Il presente Regolamento viene pubblicato all'Albo on-line del Comune per 15 giorni consecutivi, nonché nel sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.i
5. Per quanto non previsto dal presente atto si applicano le disposizioni normative e contrattuali vigenti.

SCHEDA A) - GRADUAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

| INDICATORE                           | CRITERIO   | DESCRIZIONE PUNTEGGIO  | PUNTEGGIO OTTENUTO |
|--------------------------------------|--|--|--------------------|
| Dimensione organizzativa e operativa | Risorse umane assegnate alla struttura<br>N. Dipendenti  | Fino a 10 punti, calcolati mediante la formula:<br>(Punteggio Massimo x N. Risorse Umane Assegnate) / N. Risorse Umane Massime Disponibili per una Struttura               |                    |
|                                      | Quantità di profili professionali coordinati   | Fino a 5 punti calcolati mediante la formula:<br>(Punteggio Massimo x N. Profili Professionali Assegnati) / N. Profili Professionali Massimi Disponibili per una Struttura |                    |
|                                      | Complessità organizzativa in ragione dei servizi assegnati   | Fino a 5 punti calcolati mediante la formula:<br>(Punteggio Massimo x N. Servizi Assegnati) / N. Servizi Massimi Disponibili per una Struttura                             |                    |
|                                      | Valore delle risorse di bilancio gestite in entrata e in uscita  | Fino a 10 punti calcolati mediante la formula:<br>(Punteggio Massimo x Valore del Budget Assegnato) / Valore del Budget Massimo Disponibile per una Struttura              |                    |
|                                      | Complessità dei procedimenti amministrativi e dei processi di lavoro (maggiore o minore omogeneità o meno dei processi delle attività gestite) | Fino a 10 punti per procedimenti molto complessi<br>Fino a 5 punti per procedimenti complessi  |                    |
|                                      | Grado di attività di controllo, vigilanza e direzione  | Fino a 10 punti alta<br>Fino a 5 punti media   |                    |
| Complessità gestionale               | complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento  | Fino a 10 punti alta<br>Fino a 5 punti media   |                    |
|                                      | Grado di rischio e responsabilità contenzioso  | Fino a 5 punti alto<br>Fino a 3 punti medio  |                    |
|                                      | Grado di rischio corruttivo  | Fino a 5 punti alto<br>Fino a 3 punti medio  |                    |
| Complessità del                      | Grado di   | Fino a 5 punti alta  |                    |

|                                |  |  |  |
|--------------------------------|--|--|--|
| sistema relazionale            | complessità delle relazioni esterne                  | Fino a 3 punti medio   |  |
|                                | Grado di complessità delle relazioni interne         | Fino a 5 punti alta<br>Fino a 3 punti medio                            |  |
| Specializzazione professionale | Grado di specializzazione e titolo di studio         | Fino a 10 punti elevato<br>Fino a 8 punti alto<br>Fino a 5 punti medio |  |
| Strategicità dell'area         | Rilevanza della E.Q. rispetto ai programmi dell'ente | Fino a 10 punti alta<br>Fino a 5 punti media                           |  |
| TOTALE PUNTEGGIO               |  | MAX 100  |  |