



COMUNE DI SANDRIGO

PROVINCIA DI VICENZA

N°17 Reg. delib.	Ufficio competente PERSONALE
---------------------	---------------------------------

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO

OGGETTO	APPROVAZIONE REGOLAMENTO CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ) AI SENSI DEGLI ARTT. 16 E SEGUENTI CCNL "FUNZIONI LOCALI" DEL 16.11.2022
---------	---

Oggi **08-02-2024** del mese di **febbraio** dell'anno **duemilaventiquattro**, convocata in seguito a regolari inviti si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
RIGON MARICA	SINDACO	Presente
CUMAN ANTONIO	ASSESSORE	Presente
RIGONI LUCA	ASSESSORE	Presente
RIGOTTO FABIO	ASSESSORE ESTERNO	Presente
		4 0

Ai sensi del Regolamento sul funzionamento della Giunta, approvato con DGC 87/2020, i lavori della Giunta Comunale si svolgono in presenza presso la Sede Municipale e, ai sensi dell'art. 4 del richiamato Regolamento, in forma telematica mediante videoconferenza.

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett. a) del D. Lgs. n. 267/2000, il Segretario Comunale STORTI GIOVANNA.

Il Sig. RIGON MARICA nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL PRESIDENTE

premesse le formalità di Legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

Proposta n.20 del 04-02-2024

Oggetto: APPROVAZIONE REGOLAMENTO CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ) AI SENSI DEGLI ARTT. 16 E SEGUENTI CCNL "FUNZIONI LOCALI" DEL 16.11.2022

IL RESPONSABILE DELL'AREA L'ASSESSORE PROPONENTE

PREMESSO CHE:

- l'art. 13 c. 3 del CCNL 16.11.2022 prevede:

"Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del presente Titolo sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza";

- l'art. 16 del CCNL 16.11.2022 stabilisce:

"1.Gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del presente CCNL. Tali posizioni richiedono:

- 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, 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:

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

b) 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.

3.Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro di cui al comma 2, possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.

4.Nel caso in cui gli Enti siano privi di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, la presente disciplina si applica:

a) presso i comuni, ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti;

b) presso le ASP e le IPAB, ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori."

- l'art. 17 del CCNL del 16.11.2022 dispone:

"1.Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 16 è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2.L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione. Ciascun

ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza acquistano rilievo 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.

3. Nelle ipotesi considerate nell'art. 16, comma 4, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

4. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, 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.

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 (come individuato da ciascun Ente), 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 l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale."

- l'art. 18 del CCNL 16.11.2022 prevede:

"Gli incarichi di EQ, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

Per il conferimento degli incarichi in oggetto gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale di cui all'art. 16 del presente CCNL.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 17 del presente CCNL. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 17 del presente CCNL da parte del dipendente titolare."

- l'art. 19 del CCNL 16.11.2022 dispone:

"1. 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 EQ ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL.

2. Nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area 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 EQ 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 EQ anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

3. I comuni possono avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 4 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 dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

4. *Il dipendente appartenente all'area degli Istruttori, cui sia stato conferito un incarico di EQ, ai sensi del comma 3, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per l'incarico di EQ nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art. 20 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ), con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del CCNL del 14.09.2000.*
5. *Nelle ipotesi di conferimento di incarico di EQ a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, si rinvia alla disciplina prevista dagli artt. 22 e 23 (Capo III Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione) del presente CCNL.*
6. *Per gli incarichi di cui al presente articolo, in materia di conferimento, revoca e di durata degli stessi, trovano applicazione le regole generali previste dall'art. 18 (Conferimento e revoca degli incarichi di EQ)."*

DATO ATTO CHE:

- si rende necessario definire i criteri di conferimento e revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione, i criteri di graduazione della retribuzione di posizione, nonché i criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato;
- a seguito della nuova disciplina introdotta dal predetto CCNL, è stata predisposta una proposta di regolamento in base al quale ciascuna posizione organizzativa verrà analizzata sulla base di parametri che tengano conto di vari fattori di complessità, di autonomia gestionale ed organizzativa, delle conseguenti responsabilità;

DATO altresì ATTO CHE è stato attivato il confronto sindacale ai sensi dell'art. 5, comma 3, del CCNL del 21.05.2018 mediante la trasmissione alle OO.SS. la proposta di regolamento di che trattasi con PEC prot. n. 1892 in data 02/02/2024;

VISTO l'allegato schema di Regolamento sul conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione e criteri di graduazione della retribuzione di posizione ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL 16.11.2022;

ATTESO CHE il sistema di graduazione proposto rispecchia le indicazioni della Giunta comunale e che i criteri di graduazione sono specificati nell'allegato "A" allo schema di regolamento;

ATTESO, inoltre, che il sistema di graduazione stabilisce un limite retributivo massimo assegnabile allo specifico istituto

VISTO:

- lo Statuto comunale;
- Il D. Lgs. 267/2000;
- Il D. Lgs. 165/2001;
- Il C.C.N.L. del personale non dirigente del comparto regioni e autonomie locali del 31 luglio 2009;
- Il D. Lgs. 150/2009;
- Il Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- I vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

PROPONE

Per le motivazioni riportate in premessa che si intendono integralmente riportate:

1. **di approvare** l'allegato regolamento composto da n. 9 articoli e dalla scheda tecnica di pesatura degli incarichi di EQ, allegato sub A) che costituisce parte integrante e sostanziale al presente atto;
2. **di disporre** che il nuovo sistema di graduazione delle posizioni di elevata qualificazione avrà decorrenza dalla prima attribuzione di incarichi successiva all'approvazione del regolamento;
3. **di pubblicare** il regolamento ed il verbale di confronto nella sezione "Amministrazione Trasparente – sottosezione - Personale".

PROPONE

Di dichiarare, con successiva separata votazione espressa ad unanimità di voti, in forma palese, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 34, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Proposta n. 20 del 04-02-2024

OGGETTO	APPROVAZIONE REGOLAMENTO CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ) AI SENSI DEGLI ARTT. 16 E SEGUENTI CCNL "FUNZIONI LOCALI" DEL 16.11.2022
---------	---

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di delibera predisposta dal Responsabile del Servizio e presentata per l'approvazione dall'Assessore competente;

RICHIAMATI:

- lo Statuto Comunale;
- l'art. 78 del Testo Unico degli Enti Locali di cui al D.Lgs. 267/2000 con riferimento alla previsione sul dovere degli amministratori di "...astenersi dal prendere parte alla discussione ed alla votazione di delibere riguardanti interessi propri o di loro parenti o affini sino al quarto grado. L'obbligo di astensione non si applica ai provvedimenti normativi o di carattere generale, quali i piani urbanistici, se non nei casi in cui sussista una correlazione immediata e diretta fra il contenuto della deliberazione e specifici interessi dell'amministratore o di parenti o affini fino al quarto grado;

DATO ATTO che nessun amministratore si trova nella situazione di incompatibilità sopra indicata;

VISTI i pareri di regolarità tecnica e contabile favorevoli espressi sulla presente deliberazione ai sensi del combinato disposto dell'art. 49, comma 1, e dell'art. 147-bis, comma 1, del D.lgs. 18.08.2000, n. 267;

Con voti unanimi palesi favorevoli il cui esito è stato riconosciuto e proclamato dal Presidente;

DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa che si intendono integralmente riportate:

- 1. di approvare** l'allegato regolamento composto da n. 9 articoli e dalla scheda tecnica di pesatura degli incarichi di EQ, allegato sub A) che costituisce parte integrante e sostanziale al presente atto;
- 2. di disporre** che il nuovo sistema di graduazione delle posizioni di elevata qualificazione avrà decorrenza dalla prima attribuzione di incarichi successiva all'approvazione del regolamento;
- 3. di pubblicare** il regolamento ed il verbale di confronto nella sezione "Amministrazione Trasparente – sottosezione - Personale".

Con successiva separata votazione, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile per quanto in precedenza esposto stante l'urgenza di provvedere in merito.

OGGETTO	APPROVAZIONE REGOLAMENTO CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ) AI SENSI DEGLI ARTT. 16 E SEGUENTI CCNL "FUNZIONI LOCALI" DEL 16.11.2022
----------------	---

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

**IL SINDACO
O RIGON MARICA**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt.
20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma
autografa.

**IL Segretario Comunale
STORTI GIOVANNA**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt.
20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma
autografa.

Allegato sub A)

COMUNE DI SANDRIGO

Provincia di Vicenza

CRITERI GENERALI CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. ____ del ____
a seguito di confronto con Organizzazioni Sindacali come da verbale prot. n. ____ del ____

Premessa:

1. Gli articoli 16, 17 e 18 CCNL Funzioni locali, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL/2022) prevedono che gli enti debbano predisporre dei criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione (da ora *incarichi EQ*), nonché i criteri per la graduazione degli stessi ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione e di risultato.
2. L'articolo 19 del medesimo CCNL prevede, invece, delle disposizioni particolari per gli *incarichi EQ*, negli enti privi di personale di qualifica dirigenziale, mentre il successivo articolo 20, disciplina i compensi aggiuntivi che possono essere liquidati ai titolari di incarico EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, qualora ne ricorrano i presupposti.
3. L'individuazione dei suindicati criteri è oggetto di confronto con le OO.SS. e le RSU, così come previsto dall'articolo 5, del già citato CCNL.

Art. 1 - Istituzione degli Incarichi di Elevata Qualificazione

1. La presente disciplina viene emanata ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) e dell'articolo 16 del CCNL/2022, secondo cui l'ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative.
2. Tali posizioni costituiscono oggetto di un incarico a termine di EQ 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, 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.
3. Dato atto che presso questo Comune, al momento attuale, sulla base delle norme dello statuto, del regolamento per l'ordinamento degli uffici e servizi (ROUS) e dello schema organizzativo dell'ente, disposto con deliberazione di Giunta Comunale n. 06 del 31.01.2024 esistono le seguenti posizioni di dipendenti inquadrati nell' Area (*rectius*: Settore) dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che espletano le funzioni sopra elencate mediante direzione delle strutture apicali dell'ente, denominati "Area":
 - Settore I
 - Settore II
 - Settore III
 - Settore IV
4. Si prende atto che nello schema organizzativo dell'ente non sono previste figure di Alta professionalità, così come disciplinate dall'art. 16, comma 2, lettera b), del CCNL/2022. La relativa disciplina sarà adottata, con successivo atto, solamente nel caso in cui l'ente decida di istituire ed incaricare una o più figure di Alta professionalità.
5. Al fine di riconoscere e valorizzare la professionalità delle risorse umane esistenti all'interno dell'organizzazione comunale, la Giunta istituisce l'Area degli Incarichi dell'Elevata Qualificazione da individuarsi nell'ambito dell'assetto organizzativo, in relazione alla complessità delle attività cui sono preposti i singoli funzionari.

Art. 2 - Competenze dell'incaricato di Elevata Qualificazione

1. Competono all' Incaricato di Elevata Qualificazione (da ora solo *Incaricato EQ*):
 - a. L'organizzazione del servizio e/o degli uffici affidatigli;
 - b. Il raggiungimento degli obiettivi e la realizzazione dei programmi attribuitigli;
 - c. La gestione delle risorse economiche e strumentali assegnategli nonché di quelle umane, nei limiti dell'ordinaria gestione del personale;
 - d. L'adozione di atti di impegno di spesa e le relative liquidazioni nell'ambito dei progetti o programmi di sua competenza;
 - e. L'adozione di attestazioni, certificazioni, autenticazioni e di ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza;
 - f. Gli atti necessari ad attuare i programmi e i progetti affidatigli, compresa la determinazione a contrarre nell'ambito delle risorse assegnate e delle direttive impartite;
 - g. La responsabilità dei procedimenti facenti capo al servizio rientranti nel progetto o programma affidatogli;
 - h. Il parere di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazioni di giunta o di consiglio rientranti nell'ambito delle attribuzioni della Posizione Organizzativa/Elevata Qualificazione;
 - i. Il rilascio di autorizzazioni e licenze, escluse quelle comportanti valutazione di natura discrezionale;
 - j. Gli atti di valutazione del personale assegnato;
 - k. La presidenza di commissioni di gara e la firma dei relativi contratti.
 - l. Tutti gli altri compiti previsti all'articolo 107, commi 2 e 3, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni (da ora solo TUEL), come previsto dall'articolo 109, comma 2, del medesimo TUEL.

Art. 3 – Durata e revoca degli incarichi

1. L'Incarico di EQ potrà avere durata non superiore a tre anni e verrà affidato, contestualmente all'incarico di Responsabile del Settore, con motivato decreto dal Sindaco, notificato all'interessato. L'incarico, potrà essere rinnovato con le medesime formalità, fino alla scadenza del mandato amministrativo del Sindaco, con eventuale prosecuzione per la durata massima di tre mesi e comunque sino alla nomina del sostituto;
2. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale, secondo la procedura prevista nell'art. 18, commi 4 e 5, del CCNL/2022, che qui si intende pienamente richiamata;
3. All'atto di conferimento dell'incarico e, successivamente, con cadenza annuale, gli incaricati di EQ dovranno compilare e consegnare all'ente (servizio personale) la dichiarazione circa l'insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità, di cui all'art. 20, del d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39. Le dichiarazioni sono pubblicate nel sito del comune, nella sezione Amministrazione trasparente.

Art 4 - Valore delle posizioni organizzative /Elevate Qualificazioni

1. L'importo della retribuzione di incarico di EQ, prevista dall'art. 17, comma 2, del CCNL/2022, varia da un minimo di 5.000 ad un massimo di 18.000 euro, annui lordi per tredici mensilità;
2. La graduazione delle posizioni richiede particolare attenzione per evitare il rischio di condizionare la struttura organizzativa e l'uso dei meccanismi organizzativi e di gestione del personale ai dipendenti che, in un determinato momento, ricoprono una determinata posizione.
3. Premesso quanto sopra, viene utilizzata la metodologia proposta dal Nucleo di Valutazione, come riportata nell'allegato n.1 che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento. La metodologia è finalizzata a graduare le posizioni sulla base della complessità delle responsabilità

- gestionali interne ed esterne, della consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali, della complessità delle responsabilità tecniche, amministrative e contabili e di risultato;
4. Il Sindaco, su proposta del Nucleo di Valutazione elaborata con il supporto della metodologia per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, stabilisce l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione di ciascuna Area da corrispondersi per tredici mensilità.
 5. La retribuzione di conferimento di incarico EQ e quella correlata di risultato, assorbono tutte le indennità previste dal vigente CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario, con le sole esclusioni, sussistendone i presupposti, dei compensi aggiuntivi previsti all'art. 20 del CCNL/2022;
 6. L'orario di lavoro dell'Incaricato di EQ resta confermato in 36 ore settimanali, articolato nell'orario di servizio stabilito, da computarsi in relazione all'anno solare, prevedendo un'opportuna fascia di flessibilità necessaria nella gestione del tempo lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il dipendente è tenuto, inoltre, ad effettuare l'ulteriore eventuale prestazione oraria straordinaria necessaria all'espletamento dell'incarico ed al conseguimento degli obiettivi, senza diritto a retribuzione per prestazione di lavoro straordinario;
 7. L'incarico di EQ è compatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale, di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno;
 8. Per la retribuzione di risultato dell'Incaricato EQ viene destinata una quota pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato di tutti gli Incarichi EQ, previste nello schema organizzativo dell'ente.
 9. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL/2022, si da atto che i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di EQ saranno stabiliti nel CCDI 2023-2025;
 10. Alla fine di ogni anno solare e comunque entro il 30 aprile, il Nucleo di valutazione provvederà ad effettuare la valutazione delle E.Q. sulla base del sistema di misurazione e valutazione e del Piano della performance, riferita all'anno oggetto di valutazione. L'attività di valutazione del Nucleo termina con la presentazione di una relazione al Sindaco;
 11. I criteri di graduazione della retribuzione di risultato sono definiti in sede di contrattazione, la scheda di valutazione delle EQ è rinvenibile all'interno del sistema di valutazione delle performance dell'Ente;
 12. La quantificazione delle risorse destinate agli incarichi di E.Q. (retribuzione di posizione e risultato) e quelle destinate al Fondo delle risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL/2022, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75¹. L'incremento della retribuzione di posizione e di risultato E.Q., se determina una riduzione delle risorse del Fondo accessorio, è materia riservata alla contrattazione decentrata integrativa, per effetto dell'art. 7, comma 4, lettera u), del CCNL/2018.

Art. 5 - Incarichi *ad interim*

1. Tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché degli esiti della valutazione di performance individuale, per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL/2022, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento *ad interim*;
2. La durata dell'incarico *ad interim* non può superare la durata di dodici mesi, eventualmente prorogabili per una sola volta, con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento del dell'incarico di cui al comma 1.

Art. 6 - Mutamenti Organizzativi o legislativi che possono dar luogo a modifiche nella valutazione dell'incarico

¹ Vedi art. 67, comma 7, CCNL/2018

1. La graduazione o valutazione del peso della singola Posizione Organizzativa/Elevata Qualificazione, può mutare durante l'espletamento dell'incarico qualora si verifichi una variazione non irrilevante in uno degli ambiti oggetto di valutazione ai fini della graduazione, accertata dal nucleo di valutazione in contraddittorio con il personale interessato, nel rispetto di quanto previsto al precedente art. 4, comma 11.

Art. 7 - Procedure per la Selezione dell'incaricato

1. Il Sindaco, con proprio atto, conferisce l'incarico di Responsabile e contestuale incarico di EQ, in ordine alle attribuzioni di responsabilità dei servizi, sulla scorta delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisite.
2. Il compenso della retribuzione di posizione attribuito secondo i criteri stabiliti dall'art. 8 del presente regolamento dipende dalla graduazione definita dal Sindaco su proposta del Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 4 commi 3 e 4 e può essere richiamato nell'atto di conferimento di incarico o con atto separato.
3. La revoca o la cessazione dall'incarico comportano la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione e di risultato. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle mansioni della categoria di appartenenza.

Art. 8 - Criteri per la graduazione della retribuzione di Incarico di EQ -Area degli Istruttori (ex cat. C)

1. Dal momento che l'ente prevede nella sua dotazione organica dipendenti inquadrati in categoria D, in generale non si applica l'art. 19, comma 2, ultimo periodo, del CCNL/2022. In via eccezionale, in relazione alle disposizioni contenute nell'art. 19, commi 2,3,4 e 5 del CCNL/2022, si prevedono i seguenti criteri:
 - In caso di assenza o impedimento del dipendente inquadrato nell' Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D), che ricopriva l'incarico di EQ superiore a tre mesi, il Sindaco, con proprio motivato decreto, potrà incaricare un dipendente dell'Area degli Istruttori (ex cat. C) che sia in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali come di seguito riportate:
 - Possesso di laurea o diploma di maturità attinente alle attività del settore (es: laurea in economia e commercio o diploma di ragioniere per il settore contabile; laurea in ingegneria o architettura o diploma di geometra per il settore tecnico);
 - Esperienza almeno biennale nel posto e nel settore oggetto di conferimento di incarico;
 - L'incarico potrà avere durata massima sino a tre anni, salvo il caso di eventuale reiterazione, giustificata dall'avvio delle procedure di acquisizione di personale (mobilità, concorso pubblico, convenzione art. 30 TUEL, convenzione utilizzo congiunto, scavalco di eccedenza, qualora possibile). In caso reiterazione la proroga non potrà superare i dodici mesi. In tale ipotesi si potrà procedere, eventualmente, anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito;
 - Per il trattamento economico accessorio del dipendente di area degli istruttori, incaricato di EQ si applica il comma 4, dell'art. 19 del CCNL/2022;
 - Per assenze o impedimenti della EQ titolare dell'incarico, per periodi inferiori a tre mesi, con l'eccezione del congedo ordinario per il quale è prevista la sostituzione da parte dell'altro Responsabile di Settore con posizione di EQ si procede, alternativamente a:
 - incarico al Segretario comunale, ex art. 97, comma 4, lettera d) del TUEL;
 - mediante incarico *ad interim* ad altro dipendente incaricato di EQ;
 - altra modalità consentita dalle norme in vigore.

Art. 9 - Norme finali e disapplicazioni

1. La presente disciplina viene adottata, con apposita deliberazione della Giunta comunale, ex articoli 48, comma 3 e 89 TUEL, previo confronto con le RSU e le OO.SS. e trova applicazione dal 1° gennaio 2024, fermo restando l'efficacia degli incarichi di Posizione Organizzativa conferiti precedentemente, che concluderanno la loro efficacia alla data di scadenza prevista dal Decreto Sindacale, salva revoca.
2. La presente disciplina per gli incarichi di EQ sostituisce integralmente tutte le disposizioni precedenti che devono, pertanto, ritenersi disapplicate, dalla data di effettiva applicazione del presente atto.

ALLEGATO "1"

Sistema di pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione

FATTORI DI PONDERAZIONE

DENOMINAZIONE POSIZIONE: _____			
FATTORI GENERALI DI VALUTAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI VALUTAZIONE	PUNTI	TOTALE PUNTI
A. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE UMANE	A1. Risorse umane gestite e coordinate	DA 1 A 10	
<i>Totale fattore</i>			max 10
B. COMPLESSITÀ GESTIONALE	B1. Complessità del quadro normativo	DA 1 A 10	max 10
	B2. Complessità del quadro delle relazioni, interne ed esterne	DA 1 A 10	max 10
	B3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati	DA 1 A 10	max 10
	B4. Rilevanza strategica	DA 1 A 10	max 10
<i>Totale fattore</i>			max 40
C. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE FINANZIARIE	C1. Risorse finanziarie gestite – accertate e impegnate	DA 1 A 10	max 10
<i>Totale fattore</i>			max 10
D. RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITÀ	D1. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa	DA 1 A 10	max 10
	D2. Responsabilità su forniture di beni e servizi	DA 1 A 10	max 10
<i>Totale fattore</i>			max 20
TOTALE GENERALE			max 80

FATTORI PONDERAZIONE

A. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE UMANE

A1. Risorse umane gestite

La complessità e il coordinamento dell'ambito gestionale corrispondente ad una EQ (Area) si determinano tenendo conto sia del numero che della professionalità delle risorse umane gestite.

Per esprimere la professionalità delle risorse gestite si fa riferimento alla specifica Area di inquadramento. Pertanto, con l'utilizzo della formula ci si propone di cogliere la complessità globale della gestione e del coordinamento delle risorse umane:

B. COMPLESSITÀ GESTIONALE

Gli elementi che permettono di esplicitare tale fattore sono riconosciuti nei seguenti:

B1. Complessità del quadro normativo

Si definisce in base al rapporto tra la tipologia delle fonti normative che il responsabile deve consultare ed applicare nel normale svolgimento delle proprie attività ed il livello di complessità/dinamicità delle fonti stesse. L'obiettivo è quello di distribuire diversamente il peso a seconda che i centri di responsabilità evidenzino una gestione, più o meno, condizionata dalla normativa.

L'obiettivo è soppesare la EQ nel modo più idoneo prendendo in considerazione:

- il tipo/livello di normativa d'interesse (europea, nazionale, locale);
- la velocità/dinamicità di evoluzione delle norme stesse.

B2. Complessità del quadro delle relazioni con l'esterno e con l'interno

Si definisce in base alla complessità dei rapporti con soggetti esterni ed interni all'Ente che il responsabile deve intrattenere nel normale svolgimento delle proprie attività.

B3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati

Si definisce in base al rapporto esistente tra la programmabilità dell'attività e la prevedibilità/misurabilità dei risultati.

A situazioni di alta complessità e bassa prevedibilità nella definizione degli obiettivi/progetti da perseguire si attribuiscono pesi più elevati. Così come a situazioni che presentano una bassa complessità e alta prevedibilità e misurabilità dei risultati raggiunti si attribuiscono pesi e punteggi inferiori. La complessità è desumibile dagli obiettivi e risultati previsti, per ogni area e centro di responsabilità, riportati nelle Linee di mandato, nel DUP, nel Bilancio, nel PEG.

B4. Rilevanza strategica

Con questo parametro si intende valorizzare il peso, la complessità derivante dalla gestione di attività ritenute strategiche dall'Amministrazione in carica. La valutazione della complessità derivante da questo ambito è desunta dagli atti adottati o comunque posti in essere dagli organi di governo dell'Ente (Consiglio, Giunta e Sindaco), in particolar modo dagli atti di programmazione relativi al mandato amministrativo.

C. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE FINANZIARIE

C1. Risorse finanziarie gestite

Per la valutazione della complessità derivante dalle gestione delle risorse finanziarie si fa riferimento:

- agli accertamenti relativi alle entrate finali dell'Ente desumibili nell'ultimo rendiconto approvato (C1),
- agli impegni relativi alle spese finali dell'Ente desumibili nell'ultimo rendiconto approvato (C2).

D. RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITÀ

Analizza l'esposizione verso l'esterno del centro di responsabilità, evidenziando le diverse responsabilità che ne derivano.

D1. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa

Si definisce in base al grado di responsabilità tecnica, contabile e amministrativa connessa al normale esercizio delle funzioni attribuite alla EQ, in relazione alle attività affidate ad ogni centro di responsabilità.

D2. Responsabilità su forniture di beni, servizi e lavori

Si definisce in base al grado di responsabilità che la EQ riveste in materia di forniture di beni, servizi e lavori con la pianificazione, l'attivazione, la gestione delle procedure di acquisto, fino alla loro conclusione, con la redazione delle determinazioni, dei bandi di gara, dei verbali, dei capitolati, delle relazioni, degli schemi di contratto nonché di quanto altro connesso.

Attribuzione dei pesi/valutazioni

A. Risorse umane gestite

La definizione del punteggio (max 10) si ottiene in base al numero dei dipendenti assegnati al singolo Settore sulla base della seguente formula:

PUNTEGGIO = [(n° persone Area dei Funzionari) + (n° persone Area degli Istruttori) +(n° persone Area degli Operatori Esperti) +(n° persone Area degli Operatori)]

B. Complessità gestionale

La definizione del punteggio (max 40) si ottiene tenendo conto dei seguenti fattori e punteggi parziali:

B1. Complessità del quadro normativo

La definizione del punteggio (max 10) si ottiene soppesando le EQ tenendo in considerazione:

- il tipo/livello di normativa d'interesse (europea, nazionale, locale);
- la velocità/dinamicità di evoluzione delle norme stesse.

B2. Complessità del quadro delle relazioni

La definizione del punteggio (max 10) si ottiene analizzando la quantità delle relazioni, esterne ed interne, di ogni EQ e procedendo alla valutazione comparata tra gli uffici.

B3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati.

La definizione del punteggio (max 10) si ottiene attribuendo, a situazioni di alta complessità e bassa prevedibilità nella definizione degli obiettivi/progetti da perseguire, pesi più elevati. Così come a situazioni che presentano una bassa complessità e alta prevedibilità e misurabilità dei risultati raggiunti si attribuiscono pesi e punteggi inferiori.

B4. Rilevanza strategica

La definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio (max 10) ad ogni EQ sulla base della rilevanza, rispetto alla complessiva attività, desunta dagli atti di programmazione, che l'Amministrazione attribuisce alla posizione stessa.

C. Risorse finanziarie gestite

La definizione del punteggio (max 10) si ottiene dalla somma degli accertamenti e degli impegni (risultanti dall'ultimo consuntivo approvato) per ogni singolo Settore sulla base della presente formula.

Si calcola una percentuale di rilevanza come segue:

$$\text{PERCENTUALE} = \frac{\text{C1+C2}}{\text{Totale ENTRATE + Totale USCITE}} = \dots \%$$

Percentuale da 0,00 a 10,00	PUNTI	3
Percentuale da 10,01 a 20,00	PUNTI	5
Percentuale da 20,01 a 30,00	PUNTI	8
Percentuale da 30,01 a 100,00	PUNTI	10

dove C1 corrisponde alle entrate finali dell'Ente accertate nell'ultimo rendiconto approvato e C2 corrisponde alle spese finali dell'Ente impegnate nell'ultimo rendiconto approvato.

D. Rilevanza Esterna delle responsabilità

La definizione del punteggio (max 20) per ogni EQ si ottiene tenendo conto dei seguenti fattori e punteggi parziali.

D1. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa

La definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio (max 10) ad ogni EQ sulla base del grado di responsabilità che la posizione riveste verso l'esterno.

D2. Responsabilità su forniture di beni, servizi e lavori

La definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio (max 10) ad ogni EQ tenendo conto del grado di esposizione che procura all'Ente nei confronti dei terzi.

FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

PUNTEGGIO COMPLESSIVO	VALORE ECONOMICO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PER TREDICI MENSILITÀ (IMPORTO LORDO)
Da 0 a 35 punti	€ 5.000,00
Da 36 a 47punti	€ 9.000,00
Da 48 a 55 punti	€ 10.000,00
Da 56 a 65 punti	€ 11.500,00
Da 66 a 75 punti	€ 14.500,00
Da 76 a 80 punti	€ 18.000,00

La quantificazione dell'indennità di posizione, qualora maggiore, sarà rapportata e ridotta proporzionalmente alle disponibilità finanziarie di bilancio dell'Ente e nel rispetto del tetto della spesa di personale e del tetto di spesa del lavoro accessorio.