

Comune di SAN ZENONE AL PO



**REGOLAMENTO
SULLA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI
DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)
DEL COMUNE DI SAN ZENONE AL PO**

Sommario

Articolo 1 - Istituzione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione	3
Articolo 2 - Il conferimento di incarichi.....	3
Articolo 3 - La revoca degli incarichi	4
Articolo 4 - La graduazione della retribuzione di posizione	4
Articolo - 5 Disposizioni particolari.	5
Allegato A - Graduazione delle posizioni di lavoro con incarichi di Elevata Qualificazione	5

Articolo 1 - Istituzione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione

1. Nel Comune di SAN ZENONE AL PO, ente privo di personale dirigenziale, sono istituite le posizioni di Elevata Qualificazione (EQ) di cui al comma 1 dell'articolo 16 del CCNL delle Funzioni locali 16/11/2022. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di Elevata Qualificazione (EQ).
2. L'istituzione delle posizioni di lavoro con incarichi di EQ di direzione di unità organizzative di cui al comma 2 lettera a)¹ dell'articolo 16 del CCNL del 16/11/2022 remunera il conferimento degli incarichi dirigenziali, a norma e per effetti degli articoli 107 e 109 del TUEL.
3. L'istituzione delle posizioni di lavoro con incarichi di EQ di cui alla lettera b)² dell'articolo 16 comma 2 del CCNL del 16/11/2022 richiede l'assegnazione di compiti qualificati come strategici per l'ente, eventualmente anche in aggiunta al conferimento di incarichi di cui al comma 2. Tali compiti possono essere di studio, analisi, progettazione di interventi dell'ente, effettuazione di controlli interni o analoghi.
4. Gli incarichi di EQ di cui alle citate lettere a) e b) dell'articolo 16, comma 2 del CCNL del 16/11/2022 sono conferiti di norma a dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, in loro assenza da dipendenti appartenenti nell'area degli Istruttori.
5. In alternativa ai soggetti indicati al precedente comma 4 è possibile attribuire l'incarico in questione al 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 o dell'articolo 1, comma 557, della L. 311/2004.

Articolo 2 - Il conferimento degli incarichi

1. Ai sensi dell'articolo 19 comma 1 del CCNL del 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 EQ. Nell'ente, la struttura apicale è costituita da SERVIZI a cui è predisposto un Responsabile ai sensi dell'art. 109 comma 2 del d.lgs. 267/2000.
2. Il Sindaco attribuisce e rinnova gli incarichi di Responsabile di Servizio con provvedimenti scritti e motivati tenendo conto dei seguenti criteri a cui potrà attribuire specifici pesi:
 - a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato e nel piano delle performance o degli obiettivi;
 - b) titoli di studio e requisiti culturali posseduti;
 - c) attitudini e capacità professionale;
 - d) esperienza acquisita.

In particolare, il Sindaco procede all'individuazione del dipendente con il profilo di competenza più adatto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere cui conferire l'incarico di Responsabile di Servizio.

¹ "posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa".

² "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".

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

3. Ai sensi dell'art. 23, comma 7, del CCNL del 16/11/2022, nel caso di cui all'art. 1, comma 557, della legge 311/2004, l'Ente (legittimato a servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altri Enti), può conferire al suddetto personale un incarico di EQ. Il Sindaco, qualora ravvisi che nell'organico dell'Ente non sussiste personale con capacità professionali tali da ricoprire l'incarico in questione, può conferire lo stesso al Segretario Comunale.
4. Gli incarichi di EQ sono attribuiti per un periodo massimo di 3 anni e comunque non possono superare il mandato amministrativo del Sindaco che li conferisce.
5. Fatto salvo quanto previsto ai commi 4 e 6, di norma la durata dell'incarico non può essere inferiore ad un anno. Il provvedimento che dispone un incarico di durata inferiore deve esplicitarne le ragioni.
6. A seguito di nuove elezioni comunali, al fine di garantire continuità all'azione amministrativa, gli incarichi di EQ in essere rimangono in carica per il principio di *prorogatio* per ulteriori 45 giorni dalla nomina del nuovo Sindaco.
7. Nel caso di interruzione anticipata del mandato del Sindaco gli incarichi restano validi fino alla loro naturale scadenza.

Articolo 3 - La revoca degli incarichi

1. La revoca degli incarichi di EQ, oltre che per ragioni disciplinari (non di lieve entità) e per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo, può essere disposta per una delle seguenti motivazioni, previo contraddittorio con il dipendente interessato:
 - ✓ Valutazione negativa della performance individuale;
 - ✓ Inosservanza, imputabile al Responsabile, delle direttive impartite dal Sindaco, dalla Giunta, con appositi provvedimenti.
2. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che modificano radicalmente le funzioni e la struttura del Servizio.
3. La valutazione è negativa come definita all'interno del sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP).

Articolo 4 - La graduazione della retribuzione di posizione

1. La graduazione delle posizioni con incarico di EQ è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione che, in presenza di personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed EQ, va da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per 13 mensilità (in assenza di personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed EQ la retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità), salvaguardando alla retribuzione di risultato quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente destinate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di EQ e nel rispetto dei limiti imposti dalla legge e delle capacità di Bilancio.
2. La graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione degli incarichi di EQ.
3. Il giudizio sui singoli indicatori 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 fondato su: dati certi ed inconfutabili rilevabili dall'assetto organizzativo dell'ente nonché di documenti di programmazione economico finanziari e di performance oppure sull'espressione di una valutazione che va da "Contenuta/media", a "Significativa", a "Rilevante" fino ad "Elevata", in base al grado di soddisfazione dell'indicatore. Successivamente viene attribuito un punteggio secondo il sistema espresso nella scheda: il punteggio massimo raggiungibile è di **100 (cento) punti**.

4. In base al percorso delineato, a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.
5. L'individuazione del valore della retribuzione di posizione varia a seconda della fascia di punteggio in cui si colloca la pesatura del Servizio. Le fasce sono:

Punti	Fascia euro in caso di incarico conferito a personale inquadrato nell'Area degli Istruttori	Fascia euro in caso di incarico conferito a personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ
Fino a 70 punti	3.000,00	5.000,00
da 71 a 79	4.000,00	6.000,00
da 80 a 89	6.000,00	7.000,00
da 90 a 94	7.000,00	12.000,00
da 95 a 96	8.000,00	14.000,00
da 97 a 99	9.000,00	16.000,00
100	9.500,00	18.000,00

6. Nel caso in cui, a seguito della pesatura delle posizioni di EQ, gli importi spettanti a titolo di retribuzione di posizione generi un'incapienza sullo stanziato complessivo tale da non consentire di destinare almeno il 15% dello stesso alla retribuzione di risultato, si procede ad un'automatica riparametrizzazione delle retribuzioni di posizione.
7. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di un incarico di EQ di un ulteriore incarico *ad interim* relativo ad altra posizione di EQ, per la durata dello stesso al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento *ad interim*.
8. L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni con incarico di EQ, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione è di competenza del Nucleo di Valutazione. Una volta effettuata, è sottoposta all'approvazione della Giunta che recepisce con deliberazione.

Articolo - 5 Disposizioni particolari.

1. I criteri di conferimento, revoca, graduazione come articolati nel presente regolamento sono compatibili ed applicabili agli incarichi di EQ con contenuti di alta professionalità. Tali incarichi sono pertanto conferiti dal Sindaco, previa verifica dei requisiti speciali di cui all'art. 1 comma 3 del presente regolamento.

Allegato A - Graduazione delle posizioni di lavoro con incarichi di Elevata Qualificazione

INDICATORE	Punteggio massimo	Criteri e parametri di valutazione	Descrizione punteggi	Punteggio (fino a)
Complessità della Posizione	Max punti 35	Risorse Umane Gestite	fino a due unità	4
			Da tre unità in poi	5
		Risorse Finanziarie Gestite (entrate/uscite)	fino a 100.000,00	2
			Da 100.001,00 € a 400.000,00	3
			Da 400.001,00 € a 600.000,00	4
			Oltre 600.001,00	5
		Specializzazione richiesta	Contenuta/media	2
			Significativa	3
			Rilevante	4
			Elevata	5
		Eterogeneità funzioni assegnate	Contenuta/media	4
			Significativa	6
			Rilevante	8
			Elevata	10
		Variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico, organizzativo)	Contenuta/media	4
			Significativa	6
			Rilevante	8
			Elevata	10
Responsabilità interne ed esterne	Max punti 25	Responsabilità verso l'esterno (civile, amministrativa, penale)	Contenuta/media	6
			Significativa	8
			Rilevante	12
			Elevata	15
		Livello di discrezionalità	Contenuta/media	4
			Significativa	6
			Rilevante	8
			Elevata	10
Rilevanza relazioni	Max punti 15	Relazioni interne	Contenuta/media	2
			Significativa	3
			Rilevante	4
			Elevata	5
		Relazioni esterne	Contenuta/media	2
			Significativa	3
			Rilevante	4
			Elevata	5
		Relazioni istituzionali	Contenuta/media	2
			Significativa	3
			Rilevante	4
			Elevata	5
Rilevanza strategica	Max punti 25	Strategicità	Contenuta	5
			Media	10
			Significativa	15
			Rilevante	22
			Elevata	25
	Max punti 100			