



COMUNE DI NEGRAR DI VALPOLICELLA
Provincia di Verona

**REGOLAMENTO SULLA DISCIPLINA
DEGLI INCARICHI
DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Allegato alla deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 23/03/2023

Sommario

Articolo 1 – Istituzione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione.....	3
Articolo 2 - Il conferimento di incarichi di Elevata Qualificazione.....	3
Articolo 3 - La revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione.....	4
Articolo 4 – Il trattamento economico degli incarichi di Elevata Qualificazione	4
Articolo 5 – La graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione.....	5
Articolo 6 – La retribuzione di risultato del personale con incarico di Elevata Qualificazione.....	5
Articolo 7 – Orario di lavoro del personale con incaricato di Elevata Qualificazione	6
Articolo 8 - Disposizioni finali	6
Articolo 9 – Decorrenza	6
Allegato A) GRADUAZIONE INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	7

pubbika
servizi

ISTITUZIONE, NOMINA, REVOCA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Articolo 1 – Istituzione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione

1. La Giunta Comunale adotta l'atto con il quale vengono istituite le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione (EQ) di cui al comma 1, articolo 16 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali 16/11/2022 (di seguito C.C.N.L.). Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ.
2. L'istituzione delle posizioni di lavoro con incarichi di Elevata Qualificazione di responsabilità di direzione di unità organizzative, di cui al comma 2, lettera a), articolo 16 del C.C.N.L., remunera il conferimento degli incarichi dirigenziali, visto che l'Ente è privo di dirigenza.
3. L'istituzione delle posizioni di lavoro con incarichi di Elevata Qualificazione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, di cui al comma 2, lettera b), articolo 16 del C.C.N.L., richiede l'assegnazione di compiti qualificati come strategici per l'Ente. Tali compiti possono essere di studio, analisi, progettazione di interventi dell'Ente, effettuazione di controlli interni o analoghi ed i dipendenti destinatari di tali incarichi devono essere in possesso di un titolo di studio di livello universitario oppure di consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
4. Gli incarichi di Elevata Qualificazione di cui alle citate lettere a) e b), articolo 16, comma 2 del C.C.N.L. sono conferiti di norma a dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero 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. Possono essere conferiti a dipendenti appartenenti all'area degli Istruttori o degli Operatori esperti, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali, solamente nel caso in cui la 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. Questi incarichi non possono essere conferiti contemporaneamente a più di un dipendente dell'area degli Istruttori e non possono essere né prorogati né rinnovati né al dipendente destinatario possono essere conferiti nuovi incarichi di Elevata Qualificazione. La proroga può essere disposta per una sola volta e nelle more dello svolgimento delle procedure di selezione per l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Articolo 2 - Il conferimento di incarichi di Elevata Qualificazione

1. Ai sensi dell'art. 19 comma 1 del C.C.N.L. 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/Settore a cui è predisposto un Responsabile ai sensi dell'art. 109 comma 2 del D.Lgs. 267/2000.
2. Ai sensi dell'art. 109 del D.Lgs. 267/2000, il Sindaco attribuisce gli incarichi di Elevata Qualificazione tenendo conto di:
 - 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) requisiti culturali posseduti
 - c) attitudini e capacità professionale
 - d) esperienza acquisita

3. Per la valutazione dei fattori di cui alle lettere b), c) e d) del comma 2 del presente articolo si tiene conto degli esiti delle valutazioni degli anni precedenti e dei curricula.
4. Gli incarichi di Elevata Qualificazione possono essere rinnovati dal Sindaco con provvedimenti scritti e motivati in relazione ai criteri di cui ai precedenti commi.
5. Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono attribuiti per un periodo massimo di 3 anni.
6. Fatto salvo quanto previsto ai commi 4 e 5, 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.
7. Il titolare di incarico di Elevata Qualificazione non può rinunciare all'incarico.

Articolo 3 - La revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. La revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione, oltre che per ragioni disciplinari, può essere disposta per una delle seguenti motivazioni, previo contraddittorio con il/la dipendente interessato/a:
 - Intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;
 - Valutazione negativa dell'attività svolta;
 - Inosservanza delle direttive impartite dal Sindaco, dalla Giunta o dall'Assessore di riferimento.
2. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni di Elevata Qualificazione o che ne modificano radicalmente le attribuzioni.
3. La valutazione è negativa come definita all'interno del "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" adottato dall'Ente.
4. L'inosservanza delle direttive impartite dal Sindaco, dalla Giunta o dall'Assessore di riferimento deve essere accertata da parte del Segretario Comunale e deve riferirsi ad indicazioni che hanno un carattere strategico ed un rilievo di interesse generale.

Articolo 4 – Il trattamento economico degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di Elevata Qualificazione è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal C.C.N.L., compreso il compenso per il lavoro straordinario. La graduazione delle posizioni con incarico di Elevata Qualificazione è volta ad 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 degli incarichi di Elevata Qualificazione.
2. La retribuzione di posizione nelle ipotesi di assegnazione degli incarichi di Elevata Qualificazione a personale dipendente appartenente all'area degli Istruttori o degli Operatori esperti varia da 3.000,00 Euro a 9.500,00 Euro annui lordi per 13 mensilità.
3. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato al personale con incarico di Elevata Qualificazione, 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 di Elevata Qualificazione previsti dal proprio ordinamento e che sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente.
4. La percentuale di ripartizione del budget destinato alla retribuzione di posizione e di risultato è individuata annualmente nel contesto dall'approvazione del Bilancio di Previsione o del Piao.

((La percentuale destinata alla retribuzione di risultato è definita in sede di costituzione annuale del fondo risorse decentrate, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, come previsto dall'art. 79, comma 6 del C.C.N.L.))

Se nulla viene detto, dell'importo complessivo stanziato per gli incarichi di Elevata Qualificazione, viene destinato il 15% alla retribuzione di risultato.

Articolo 5 – La graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. Ai fini dell'assegnazione della retribuzione di posizione, il Nucleo di Valutazione (NdV) attribuisce all'incarico di Elevata Qualificazione un punteggio sulla base degli elementi di valutazione di cui all'allegata scheda "A". Sono individuati nove elementi di valutazione, scomposti in parametri di apprezzamento, ai quali è stato attribuito uno specifico punteggio. Il punteggio totale massimo conseguibile da ciascun incarico di Elevata Qualificazione sottoposto a valutazione corrisponde a cento (100) punti. Nel caso in cui per un dato incarico di Elevata Qualificazione non siano riscontrabili taluni elementi di valutazione, tali elementi dovranno essere ignorati con conseguente attribuzione agli stessi del punteggio pari a zero. La retribuzione di posizione è determinata sulla base del valore numerico, attribuito all'incarico di Elevata Qualificazione, al quale corrisponde una delle fasce economiche definite nell'allegato "A". Qualora il totale dei valori delle graduazioni fosse superiore al budget previsto dall'Ente, nel rispetto del limite del trattamento accessorio, gli importi verranno riproporzionati in modo da rispettare tale budget. Dal budget a disposizione verrà decurtato l'importo necessario per finanziare il minimo previsto da contratto (€ 5.000,00) la parte restante sarà distribuita in proporzione al punteggio assegnato.
2. Nell'ipotesi di conferimento ad un/a dipendente, già titolare di un incarico di Elevata Qualificazione, di un ulteriore incarico ad interim relativo ad altra posizione di Elevata Qualificazione, per la durata dello stesso al/alla dipendente, 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 Elevata Qualificazione oggetto del conferimento ad interim. La percentuale è definita dal Nucleo di Valutazione.
3. Nella definizione della percentuale di cui al comma 2, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché sulla base del raggiungimento degli obiettivi definiti nell'atto di attribuzione dell'incarico, nei limiti delle risorse complessivamente destinate al finanziamento degli incarichi di Elevata Qualificazione.
4. Nell'ipotesi di conferimento di incarico di Elevata Qualificazione a dipendente in convenzione, secondo la disciplina dell'art. 23 del C.C.N.L., il valore della retribuzione di posizione determinata ai sensi dei precedenti commi, tenuto conto della maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi, è incrementato per un importo non superiore al 30% del valore della stessa, nei limiti delle risorse complessivamente destinate al finanziamento degli incarichi di Elevata Qualificazione. La percentuale è definita dal Nucleo di Valutazione.

Articolo 6 – La retribuzione di risultato del personale con incarico di Elevata Qualificazione

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui siano attribuiti gli incarichi di Elevata Qualificazione sono valutati annualmente dal Nucleo di Valutazione ***((sulla base del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente))***.
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali per la determinazione e per l'erogazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma b) del C.C.N.L.

Articolo 7 – Orario di lavoro del personale con incarico di Elevata Qualificazione

1. L'orario di lavoro del/della dipendente titolare di incarico di Elevata Qualificazione deve corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, consentire il buon andamento dei servizi comunali. Il titolare dell'incarico deve organizzare il proprio tempo lavoro correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura e all'espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del Sindaco o del Segretario Generale, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.
2. Le ore aggiuntive prestate non danno luogo a compensi di lavoro straordinario o a recuperi in termini di ore libere, salvo quanto specificatamente previsto da norme contrattuali.

Articolo 8 - Disposizioni finali

Per quanto non espressamente disciplinato, si rinvia alle norme vigenti del C.C.N.L.

Articolo 9 – Decorrenza

Il presente Regolamento entra in vigore a decorrere dal 01/4/2023.

pubbika
servizi

Allegato A)**GRADUAZIONE INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

(punteggio totale massimo: 100 punti)

1ª FASE: ELEMENTI DI VALUTAZIONE**1. competenze professionali e gestionali per l'assolvimento delle funzioni richieste per la posizione da ricoprire**

grado di applicazione delle competenze professionali e gestionali (conoscenze giuridiche/tecniche/contabili/organizzative/specialistiche necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni)
(punteggio massimo disponibile = punti 20)

basso punti 08

[quando l'ordinario svolgimento del ruolo richiede atti che implicano generalmente e prevalentemente fino a 2 delle conoscenze di cui al presente criterio]

medio punti 12

[quando l'ordinario svolgimento del ruolo richiede atti che implicano generalmente e prevalentemente fino a 3 delle conoscenze di cui al presente criterio]

elevato punti 16

[quando l'ordinario svolgimento del ruolo richiede atti che implicano generalmente e prevalentemente fino a 4 delle conoscenze di cui al presente criterio]

molto elevato punti 20

[quando l'ordinario svolgimento del ruolo richiede atti che implicano generalmente e prevalentemente fino a 5 delle conoscenze di cui al presente criterio]

2. oggetto degli atti caratterizzanti la posizione

competenza sulle procedure gestionali per una o più tipologie dei seguenti atti, calcolando l'intervento nella fase conclusiva percentualmente:

- determinazioni
- pareri di regolarità tecnica e contabile
- liquidazioni
- autorizzazioni/permessi

prendendo a base 100% il totale degli atti dell'Ente per ciascuna categoria
(punteggio massimo disponibile = punti 20)

atti di modesto contenuto e spessore professionale punti 08

[quando l'intervento nella fase conclusiva è calcolato nella percentuale fino al 30%]

atti di medio contenuto e spessore professionale punti 12

[quando l'intervento nella fase conclusiva è calcolato nella percentuale compresa tra il 31% e il 50%]

atti di elevato contenuto e spessore professionale punti 16

[quando l'intervento nella fase conclusiva è calcolato nella percentuale compresa tra il 51% e il 70%]

atti di molto elevato contenuto e spessore professionale punti 20

[quando l'intervento nella fase conclusiva è calcolato nella percentuale > di 70%]

3. risorse umane da gestire e coordinare

(punteggio massimo disponibile = punti 10)

specifica la complessità della gestione diretta delle risorse umane a disposizione in relazione al numero dei dipendenti coordinati e al livello di professionalità da gestire:

3A - numero dei dipendenti

fino a 1 unità punti 01

fino a 5 unità punti 02

fino a 10 unità punti 04

oltre 10 unità o convenzione con altri Enti punti 05

3B - livello di professionalità

basso	punti 01
[quando c'è prevalenza di personale inquadrato nell'Area degli Operatori esperti sul totale dei dipendenti assegnati]	
medio	punti 03
[quando c'è prevalenza di personale inquadrato nell'Area degli Istruttori sul totale dei dipendenti assegnati]	
elevato	punti 05
[quando c'è prevalenza di personale inquadrato nell'Area dei Funzionari sul totale dei dipendenti assegnati]	

4. supporto al Segretario Generale e supporto e/o consulenza agli organi collegiali o monocratici *(durante riunioni degli organi collegiali Giunta/Consiglio/Revisori dei Conti/Commissioni)*

individua il grado di partecipazione necessaria per attività di supporto e/o consulenza al Segretario Generale agli organi collegiali e/o monocratici:

(punteggio massimo disponibile = punti 10)

ordinario	punti 04
elevato	punti 06
molto elevato	punti 08
specialistico	punti 10

5. relazioni con soggetti interni e/o esterni in rappresentanza e/o per conto dell'Ente

(punteggio massimo disponibile = punti 10)

relazione con soggetti interni ed esterni modesta	punti 03
relazione con soggetti interni ed esterni discreta	punti 06
relazione con soggetti interni ed esterni elevata	punti 08
relazione con soggetti interni ed esterni molto elevata	punti 10

6. complessità funzionale e strategica *(valutata la rilevanza strategica della posizione rispetto ai programmi di breve - medio - lungo periodo dell'organo politico, come rilevabili dai documenti di programmazione dell'ente)*

(punteggio massimo disponibile = punti 5)

bassa	punti 01
discreta	punti 03
elevata	punti 05

7. responsabilità verso l'esterno con esposizione verso magistratura ordinaria e contabile *(adozione di atti di competenza che impegnano l'Amministrazione Comunale verso l'esterno)*

(punteggio massimo disponibile = punti 10)

responsabilità limitata	punti 04
responsabilità rilevante	punti 06
responsabilità elevata	punti 08
responsabilità molto elevata	punti 10

8. risorse economiche di parte corrente gestite direttamente *(dimensione risorse finanziarie affidate con il Piano Esecutivo di Gestione riferibili alla Posizione Organizzativa - riferimento ultimo bilancio approvato, entrate e spese)*

(punteggio massimo disponibile = punti 10)

risorse di parte corrente fino a € 500.000,00	punti 04
risorse di parte corrente da € 500.001,00 a € 1.000.000,00	punti 06
risorse di parte corrente da € 1.000.001,00 a € 3.000.000,00	punti 08
risorse di parte corrente oltre € 3.000.000,00	punti 10

9. anni della posizione

(punteggio massimo disponibile = punti 5)

< di anni 2	punti 03
> di anni 2	punti 05

2ª FASE: FASCE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

La retribuzione di posizione è graduata, a decorrere dal 01/4/2023, in nove fasce retributive secondo il seguente prospetto:

FASCE PER LA DETERMINAZIONE DEL VALORE ECONOMICO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	PUNTEGGIO TOTALE FASCIA	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE SPETTANTE
FASCIA 1	100 punti	€ 18.000,00
FASCIA 2	99 punti	€ 16.000,00
FASCIA 3	da 96 punti a 98 punti	€ 14.000,00
FASCIA 4	da 93 punti a 95 punti	€ 13.000,00
FASCIA 5	da 90 punti a 92 punti	€ 12.000,00
FASCIA 6	da punti 85 a 89 punti	€ 11.000,00
FASCIA 7	da punti 80 a 84 punti	€ 10.000,00
FASCIA 8	da 70 punti a 79 punti	€ 8.000,00
FASCIA 9	da 60 punti a 69 punti	€ 7.000,00
FASCIA 10	da 50 punti a 59 punti	€ 6.000,00
FASCIA 11	fino a 49 punti	€ 5.000,00