



Città di Bitetto

*Medaglia d'Oro al Merito Civile
Città Metropolitana di Bari*

**REGOLAMENTO
INCARICHI DI ELEVATA
QUALIFICAZIONE
IN APPLICAZIONE DEL CCNL DEL
16/11/2022**

Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 01 del 16.01.2023

Il presente regolamento è finalizzato ad armonizzare la disciplina degli Incarichi di Elevata Qualificazione con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali, triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022.

Art.1

Disposizioni generali

1. Il presente regolamento, ispirato ai principi di trasparenza ed efficienza della pubblica amministrazione, definisce i criteri per l'individuazione, il conferimento, la graduazione, la valutazione e la revoca dell'incarico delle posizioni organizzative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 16,17,18,19,20,21 del CCNL 16/11/2022 del comparto Funzioni Locali.
2. Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono posizioni di lavoro attribuibili al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area, che richiedono:
 - 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.
3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, così come determinate dal CCNL comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.
4. Gli incarichi di EQ sono connessi all'organigramma funzionale e gestionale dell'Ente. Qualsiasi modifica intervenga in ambito organizzativo può comportare variazioni nel loro "peso", nonché la loro soppressione, con conseguente modifica di incarico al responsabile individuato come titolare di incarico di EQ.
5. Gli incarichi di EQ devono essere "graduati", ai fini della determinazione dell'indennità di posizione, attraverso la definizione di criteri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa ed alle responsabilità derivanti dalla funzione assolta ed alla complessità delle relazioni gestite.
6. La graduazione degli incarichi di EQ è approvata dalla Giunta comunale sulla base della proposta elaborata dall'Nucleo Indipendente di Valutazione, il quale la predispone valutando la posizione da ricoprire, in relazione all'assetto organizzativo dell'Ente.

Art.2

Istituzione di incarichi di elevata Qualificazione

1. La Giunta Comunale, sulla scorta di proposta articolata dal Segretario Generale, nel rispetto delle esigenze gestionali dell'Ente e in linea con l'articolazione dei Servizi, in coerenza con gli strumenti di programmazione gestionale annuale, stabilisce la macrostruttura dell'Ente e istituisce l'Area degli incarichi di EQ di cui all'art.16, comma 2 lett. a), del CCNL 16/11/2022 che coincide con le Unità

di massima dimensione organizzativa previste nell'Ente.

2. Inoltre, la Giunta Comunale, contestualmente e con proprio provvedimento può istituire Posizioni di responsabilità con contenuti di alta professionalità di cui all'art.16, comma 2 lett. b), del CCNL 16/11/2022.

3. L'ammontare delle risorse destinate al finanziamento degli incarichi di EQ è demandata alla Giunta Comunale in relazione alle disponibilità di bilancio, fatto salvo quanto previsto dal CCNL.

4. Nell'ente sono istituite

- numero _06 posizioni di responsabilità di direzione di cui alla lettera a) dell'art.16 del CCNL 16/11/2022;
- numero _00 posizioni con alto contenuto di professionalità di cui alla lettera b) dell'art.16 del CCNL 16/11/2022;

5. Gli incarichi di EQ di cui alla lettera a) dell'art.16 del CCNL 16/11/2022 sono individuate nelle posizioni apicali presenti nell'ente.

Art.3

Requisiti per l'individuazione e attribuzione dell'incarico di EQ

1. Gli incarichi di EQ sono conferite dal Sindaco in base al curriculum, tenendo conto delle capacità gestionali rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienza acquisiti dal personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione, in servizio nell'Ente, in relazione ai seguenti parametri di valutazione:
 - a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - b) requisiti culturali e professionali;
 - c) competenza tecnica e specialistica posseduta, nonché la capacità professionale sviluppata (*di organizzazione; di ottimizzare le risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica; di raggiungere risultati lavorativi prefissati; di lavorare in gruppo; ecc.*);
 - d) attitudine a ricoprire il ruolo;
 - e) coinvolgimento nella predisposizione di atti con rilevanza interna ed esterna;
 - f) rilevanza delle responsabilità connesse alla complessità professionale richiesta.
2. Il Sindaco, in base ai criteri di cui sopra, individua motivatamente, mediante proprio decreto sindacale, i dipendenti inquadrati nell'Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, cui conferisce l'incarico di titolare di incarico EQ.
3. Gli incarichi di EQ possono, altresì, essere conferiti a dipendenti assunti a tempo determinato inquadrati nell'Area Funzionari, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, in qualità di responsabili di Area.
4. Il dipendente titolare di incarico EQ assume tutte le relative funzioni e responsabilità con l'accettazione dell'incarico.

Art.4

Funzioni e competenze degli incarichi di EQ

1. L'incarico comporta le seguenti funzioni e competenze:
 - a) la gestione delle risorse umane assegnate;
 - b) la gestione delle risorse finanziarie e strumentali assegnate (PEG);
 - c) il conseguimento degli obiettivi assegnati alla posizione organizzativa;
 - d) la responsabilità dei procedimenti amministrativi attribuiti e di competenza della posizione organizzativa;
 - e) l'adozione dei provvedimenti, con connessa responsabilità.

Art.5

Conferimento temporaneo di incarico di EQ a dipendenti classificati nell'area Istruttori o degli Operatori Esperti

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 16, comma 3, nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti di Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti della suddetta area oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, 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 classificato nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
2. I comuni possono avvalersi della particolare facoltà di cui al precedente comma, 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 Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
3. Il dipendente inquadrato nell'area degli Istruttori o degli Operatori Esperti, cui sia stato conferito un incarico di EQ, ai sensi del comma 1 del presente articolo, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa così come previsto dall'art. 17 comma 3 del CCNL 21/11/2022, nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art.20 del CCNL 16/11/2022, 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. La retribuzione di posizione organizzativa è determinata sulla base del presente regolamento e tenendo conto degli importi previsti dal CCNL 16/11/2022 e da quella relativa alle prestazioni precedentemente rese (*accertata e certificata dai sistemi di controllo interni*) di un congruo numero di anni nello specifico ambito richiesto.

Art.6

Retribuzione di posizione, di risultato e compensi aggiuntivi

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2. Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario.
3. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, sono erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'art.20 del CCNL 16/11/2022.

Art.7

Durata, rinnovo e revoca, sostituzione dell'incarico

1. Gli incarichi di EQ sono conferiti per un periodo massimo di anni 3 (tre) e cessano automaticamente alla scadenza, salva la possibilità di rinnovo con le medesime formalità. In ogni caso gli incarichi di EQ decadono con la scadenza della durata dell'amministrazione e sono prorogati sino a diversa determinazione della nuova amministrazione.
2. La durata degli incarichi non può avere durata inferiore ad anni 1 (uno), stante la loro stretta connessione con la corrispondente durata delle attività o dei progetti da realizzare.
3. Gli incarichi di EQ possono essere revocati con atto motivato per le seguenti cause:
 - risultati negativi oggetto di specifico accertamento;
 - valutazione non positiva da parte del NIV.
4. Gli incarichi di EQ possono altresì essere revocati in conseguenza di intervenuti mutamenti organizzativi.
5. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco, sentito il Segretario Generale.
6. L'atto di revoca comporta:

- la cessazione immediata dell’incarico di EQ e di responsabilità dell’Unità organizzativa di massima dimensione, con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e al profilo di appartenenza;
- la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
- l’attribuzione della indennità di risultato esclusivamente per gli obiettivi raggiunti sino al momento della revoca.

7. Nelle ipotesi di cui al comma 3, prima dell’adozione dell’atto di revoca, il Sindaco per il tramite del Segretario Generale, deve darne comunicazione all’interessato e questi ha facoltà di essere sentito, assistito dall’organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di fiducia.

8. In caso di assenza, ovvero di impedimento temporaneo, del titolare dell’incarico di EQ la competenza della gestione della specifica struttura è affidata ad altro dipendente già titolare di EQ che lo va a sostituire, come da provvedimento formale adottato dal Sindaco.

9. Nel caso di assenza di lunga durata l’incarico è affidato *ad interim* ad altro dipendente già titolare di posizione organizzativa e in tal caso si applica quanto previsto dal successivo art.12.

Art.8

Graduazione degli Incarichi di EQ

1. La graduazione degli incarichi di EQ è di competenza del NIV che utilizza i criteri di cui **all’Allegato B** al presente regolamento.
2. La graduazione deve tenere conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa, di cui ai fattori valutativi dell’Allegato B).
3. Le operazioni di cui al comma precedente sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nei limiti fissati dal CCNL: la soglia di retribuzione minima è pari a €. 5.000,00, la retribuzione di posizione massima percepibile è pari a €. 18.000,00 annui lordi per 13 mensilità, come da contratto.
4. La quota individuale della retribuzione di posizione viene determinata in relazione alla graduazione attribuita dal NIV sulla base di nr. 4 fasce economiche (all. “B”) dell’importo stanziato in bilancio per remunerare le posizioni organizzative, al netto di quanto destinato al finanziamento della retribuzione di risultato e comunque nei limiti di quanto stanziato nei documenti di programmazione finanziaria dell’Ente a titolo di retribuzione di posizione.
5. L’esito della valutazione, ovvero la proposta del NIV, viene sottoposta al Sindaco. Il Sindaco potrà, confermare la valutazione dando corso all’adozione di apposito decreto di attribuzione, ovvero se lo ritiene opportuno, chiedere, entro il termine di cinque giorni dalla presentazione, eventuali modifiche alla valutazione. Il NIV, entro i successivi cinque giorni, valuta le indicazioni del Sindaco e provvede alla definizione finale della proposta.
6. La valutazione per la graduazione della retribuzione di posizione organizzativa è condotta, in via generale, con cadenza annuale, tenendo conto della situazione al momento esistente. A tal fine non si tiene conto di eventuali variazioni che dovessero intervenire in corso d’anno, fatte salve le modificazioni che, per eccezionale ampiezza, ne suggeriscano la necessità o l’opportunità di apportare correttivi valutativi in corso di gestione (ad es. accorpamento di macrostrutture).

Art.9

Valutazione e retribuzione di risultato

1. La quota delle risorse per gli incarichi di EQ destinate all’indennità di risultato ammonta al 15% del totale delle risorse a disposizione per gli incaricati di EQ a cui si aggiungono le risorse rivenienti da disposizioni di legge o da piani di razionalizzazione.
2. Il risultato raggiunto è valutato in centesimi dal NIV.
3. La retribuzione di risultato deve essere corrisposta al personale interessato entro il mese di giugno di ciascun anno.

Art.10

Correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di EQ

1. Per quanto riguarda la correlazione tra compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato del titolare di EQ, si terrà conto di quanto previsto nel C.D.I. .

Art.11

Conferimento dell'incarico di EQ per Servizi in convenzione con altri Enti

1. È facoltà dell'ente convenzionare Servizi di EQ con altre Amministrazioni. In tal caso si rinvia alla disciplina prevista dagli artt.22 e 23 (Capo III Disposizioni per le Unioni di comuni e i servizi in convenzione) del CCNL 16/11/2022.

Art.12

Conferimento dell'incarico di EQ ad interim

1. Nel caso di attribuzione di incarico *ad interim* al lavoratore spetterà una maggiorazione dell'importo dell'indennità di risultato, in aggiunta a quella contrattualmente prevista, graduata sulla base dell'ulteriore incarico ad interim attribuito così come segue:
 - ulteriore incarico di posizione organizzativa in struttura semplice almeno pari al 15% della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ad interim;
 - ulteriore incarico di posizione organizzativa in struttura complessa pari al 25% della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ad interim.
2. Le risorse destinate ad incrementare la retribuzione di risultato in caso di interim sono detratte dalle disponibilità assegnate alla retribuzione di posizione dell'incarico EQ oggetto dell'interim.

Art.13

Abrogazioni

1. Con l'approvazione del presente regolamento si considerano abrogate le precedenti disposizioni regolamentari in materia.

Art.14

Disposizioni finali

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme del vigente CCNL e del Contratto Collettivo Integrativo che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento per l'ordinamento degli uffici e servizi.
2. A decorre dalla data di entrata in vigore del presente regolamento, l'affidamento di nuovi incarichi dovrà avvenire sulla base della disciplina ivi riportata.

SCHEDA DI VALUTAZIONE TITOLI PER IL CONFERIMENTO DA PARTE DEL SINDACO DELL'INCARICO DI EQ

Parametro di valutazione	Punteggio assegnato
Curriculum, altri titoli di studio, ovvero abilitazioni, purché attinenti	Sufficiente 5 medio 10 buono 15 ottimo 20 eccellente 25 (fino al max punti 25)
Corsi di formazione e di aggiornamento attinenti <u>con valutazione finale</u> (1 punti per ogni corso)	(fino al max punti 5)
- Anzianità di servizio nella categoria D (punti 0,5 per anno) (fino al max punti 20)
- anni di svolgimento di posizione organizzativa (punti 2 per anno) (fino al max punti 25)
Valutazione nel triennio precedente per incarico di posizione organizzativa: <ul style="list-style-type: none"> - valutazione con punti da 96 a 100 - valutazione tra 91 e 95 - valutazione tra 81 e 90 - valutazione tra 71 e 80 - valutazione tra 60 e 70 	Punteggio attribuito: punti 25 punti 20 punti 15 punti 10 punti 5
MAX TOTALE PUNTI	100

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI EQ

FATTORI VALUTATIVI	PUNTEGGIO ASSEGNATO
A) Responsabilità da assumere (<i>rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali</i>)	bassa punti 5 media punti 10 buona punti 15 alta punti 20
B) Autonomia decisionale (<i>grado di autonomia nelle decisioni nell'ambito dell'incarico attribuito</i>)	bassa punti 5 media punti 10 buona punti 15 alta punti 20
C) Complessità decisionale (<i>complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative</i>)	bassa punti 5 media punti 10 buona punti 15 alta punti 20
D) Professionalità specifica correlata al ruolo: grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali; grado di conoscenza complessiva	media punti 5 elevata punti 10
E) Attività soggetta a rischio. Sono considerati: Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte. Si considera il livello di esposizione al rischio come definite nel PTPCT.	media punti 5 elevata punti 10
F) Rilevanza strategica delle funzioni assegnate alla posizione organizzativa	bassa punti 5 media punti 10 buona punti 15 alta punti 20
Totale generale/100

Fasce economiche della retribuzione di posizione

FASCIA	PUNTEGGIO	VALORE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE¹
A	da punti 91 a punti 100	€. 14.000,00
B	da punti 75 a punti 90	€. 13.000,00
C	da punti 60 a punti 74	€. 7.250,00
D	fino a punti 59	€ 5.000,00

¹ Qualora le operazioni di graduazione di cui all'art. 8 del presente Regolamento comportino un valore complessivo delle retribuzioni di posizione superiore al *budget* disponibile, gli importi di ciascuna sono ridotti proporzionalmente sino alla concorrenza dell'importo finanziato a bilancio.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI RELATIVI AGLI INCARICHI DI EQ**Incarico di EQ:****Retribuzione di posizione €****Titolare:****Periodo considerato:** dal/...../..... al/...../.....**Obiettivi assegnati:**

Obiettivo A	(descrizione)	punti.....
TOTALE OBIETTIVI		(Max punti 75)

Nella scheda possono essere evidenziati, quali fattori correttivi, gli eventuali ostacoli o problemi - oggettivi e certificati - riscontrati nel perseguimento e raggiungimento dei risultati oppure gli eventi e le condizioni che li hanno determinati.

.....

Elementi accessori di valutazione (punti da 1 a 5)

Prestazione individuale	Precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni	1 2 3 4
Capacità Organizzativa e gestionale	Complessità organizzativa; complessità dei processi gestiti; attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa; capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento;	1 2 3 4 5
Capacità relazionale	Orientamento all'utenza, anche interna all'ente; disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi;	1 2 3 4 5
Problem solving	Soluzione dei problemi e situazioni critiche; capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti; capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto di riferimento;	1 2 3 4 5 6
Innovazione	Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro; Ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo	1 2 3 4 5
TOTALE ELEMENTI ACCESSORI		(max 25 punti)

La posizione ha conseguito il seguente punteggio di valutazione: (Obiettivi + Elementi accessori)

 IL SEGRETARIO GENERALE

 IL VALUTATO

Data, _____

Spazio per osservazioni del
 valutato

ELENCO DELLE FUNZIONI

- ✓ SETTORE I° - **AFFARI GENERALI – SVILUPPO ECONOMICO LOCALE -
DEMOGRAFICI - PUBBLICA ISTRUZIONE-BIBLIOTECA;**
- ✓ SETTORE II° - **FINANZIARIO (RAGIONERIA, FINANZE, TRIBUTI, PERSONALE)**
- ✓ SETTORE III° - **LAVORI PUBBLICI – PATRIMONIO e AGRICOLTURA –
TRANSIZIONE DIGITALE**
- ✓ SETTORE IV° – **POLITICHE DEL TERRITORIO-URBANISTICA ed AMBIENTE**
- ✓ SETTORE V° - **SERVIZI SOCIALI - POLITICHE di GENERE e POLITICHE
GIOVANILI**
- ✓ SETTORE VI° - **POLIZIA LOCALE**