



**Comune di Aradeo**

**REGOLAMENTO  
SULL'ASSETTO DEI TITOLARI DI  
INCARICO DI ELEVATA  
QUALIFICAZIONE**

## **Art. 1**

### **OGGETTO E FINALITA'**

Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incarichi sulle posizioni di elevata qualificazione, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

Per "Elevata Qualificazione" si intende un incarico che comporti, con assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:

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

La Giunta individua il numero delle posizioni istituite presso ciascuna Area nell'ambito degli atti di macro-organizzazione dell'Ente.

## **Art. 2**

### **REQUISITI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

L'incarico di EQ deve essere di norma conferito a dipendenti classificati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ai sensi del vigente sistema di classificazione del personale di cui al CCNL Funzioni Locali.

Nel caso in cui, tuttavia, non siano in servizio dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, oppure nei casi in cui, pur essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico *ad interim* di incarico E.Q. per la carenza delle competenze professionali richieste per la specifica posizione da ricoprire, 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. Tale facoltà è ammessa 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.

Fermi gli ulteriori requisiti eventualmente disposti dalla disciplina comunque applicabile, l'incarico di EQ a personale dell'area degli Istruttori, può essere conferito a dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- a) aver ottenuto, negli ultimi tre anni, valutazioni delle prestazioni pari almeno a "90/100" sulla base dell'attuale sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali;
- b) insussistenza di condizioni ostative, previste dal "P.I.A.O. - Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza" per le aree e i procedimenti a elevato

- rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;
- c) non aver subito sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale negli ultimi tre anni;
  - d) insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i..

Nel caso in cui non vi siano all'interno dell'ente dipendenti idonei a cui attribuire l'incarico di EQ, la responsabilità di una o più aree può essere attribuita al Segretario comunale ai sensi dell'art. 97 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267. L'attribuzione di tale funzione al Segretario comunale deve considerarsi eccezionale e necessariamente transitoria per evitare la concentrazione di poteri in capo a un medesimo soggetto che è responsabile, altresì, della trasparenza, della prevenzione della corruzione e dei controlli successivi di regolarità amministrativa e contabile.

### **Art. 3**

#### **MODALITA' DI CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Il Comune non ha in dotazione organica personale di qualifica dirigenziale. Pare, pertanto, implicito confermare che, secondo quanto previsto dai CCNL vigenti, i titolari di Incarico di Elevata Qualificazione (EQ) coincidano necessariamente con i Responsabili di Area, individuati ai sensi dell'art. 109 TUEL.

La titolarità dell'incarico di EQ viene attribuita con formale provvedimento del Sindaco.

Nel caso in cui in un'Area siano presenti più dipendenti che possano ricoprire la posizione, è necessario attenersi a criteri che tengano conto – rispetto alle funzioni e alle attività da svolgere – della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dell'esperienza acquisita nel settore oggetto dell'incarico, delle attitudini e delle capacità professionali acquisite, dei titoli di studio pertinenti all'oggetto dell'incarico e delle valutazioni ottenute dai dipendenti selezionabili.

In particolare, il Sindaco procede all'individuazione del dipendente con il profilo di competenza più adatto, rispetto alle funzioni e attività da svolgere cui conferire l'incarico di EQ, tramite comparazione dei profili dei dipendenti aventi i requisiti.

### **Art. 4**

#### **DURATA DELL'INCARICO**

L'incarico non può avere durata inferiore a 1 anno e non può eccedere la durata massima di 3 anni, in ottemperanza a quanto stabilito dai CCNL vigenti. L'incarico è rinnovabile con le medesime formalità di cui all'articolo precedente. Alla scadenza dell'incarico, il mancato rinnovo non necessita di motivazione.

A garanzia della continuità operativa dell'azione amministrativa, le nomine continuano a esplicare i loro effetti anche dopo la loro scadenza e fino all'adozione di un nuovo provvedimento di nomina e per un periodo massimo di 60 giorni. Solo nel caso di consultazioni amministrative, per garantire il regolare svolgimento dell'azione amministrativa dell'Ente gli incarichi si intendono automaticamente prorogati per un periodo massimo di 90 giorni.

Nel caso di interruzione anticipata del mandato del Sindaco gli incarichi restano validi fino alla loro naturale scadenza.

## **Art. 5**

### **REVOCA DELL'INCARICO**

L'incarico è revocabile, prima della scadenza, con atto motivato del Sindaco e previa assicurazione del principio del contraddittorio:

- a. per intervenuti mutamenti organizzativi;
- b. in conseguenza di specifico accertamento di gravi inadempienze, che compromettono il raggiungimento di obiettivi strategici e/o il regolare funzionamento dei servizi;
- c. in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. Per valutazione negativa ai fini della revoca si intende il conseguimento di un punteggio inferiore al 60% del punteggio massimo previsto.

L'atto di revoca comporta:

- a. la cessazione immediata dell'incarico di EQ, con contestuale riassegnazione delle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
- b. la perdita immediata, *ex nunc*, della retribuzione di posizione e di risultato;
- c. la non attribuzione dell'indennità di risultato nel caso in cui la revoca sia avvenuta per le motivazioni di cui alle lettere b) e c) del comma precedente.

## **Art. 6**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

Il trattamento economico correlato al conferimento dell'incarico di EQ è composto dalla *retribuzione di posizione* sotto forma di indennità annuale erogata in ragione mensile fissa e continuativa e dalla *retribuzione di risultato* erogata sulla base dei risultati raggiunti e verificati attraverso la valutazione della performance.

Il trattamento suddetto assorbe tutte le competenze accessorie, compreso il compenso per lavoro straordinario, a eccezione di quanto diversamente stabilito da norme di legge o del CCNL, cui dinamicamente si rinvia.

## **Art. 7**

### **RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

Il Comune riconosce a ciascuna incaricato di EQ un valore retributivo, così come previsto dal CCNL vigente, in relazione al grado di complessità delle funzioni connesse a una specifica posizione di lavoro, assicurando, in ogni caso, l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL.

La valutazione della posizione deve essere effettuata su parametri di carattere oggettivo, legati, cioè, a criteri valutativi slegati dalla soggettività del dipendente incaricato di assolvere alle funzioni ad essa connesse.

Il valore delle posizioni viene ridefinito complessivamente ogni volta che l'Ente procede alla riorganizzazione o per ciascuna delle posizioni interessate, nei casi in cui si modifichi l'attribuzione di funzioni e responsabilità di alcune di esse.

## **Art. 8**

### **CRITERI DI PESATURA E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI E.Q.**

La pesatura dei singoli incarichi di EQ ed il correlato importo della retribuzione, vengono individuati sulla base della valutazione di criteri e sub-criteri oggettivi, riassunti nella scheda di cui all'allegato 1 e di seguito descritti:

- a. Collocazione nella struttura;
- b. Complessità organizzativa;
- c. Complessità gestionali.

Il giudizio sui singoli criteri viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio.

L'attribuzione del punteggio di pesatura delle singole posizioni di E.Q., in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, è di competenza del Nucleo di Valutazione. La graduazione viene effettuata, di regola, annualmente prendendo a riferimento la copertura dell'incarico a tempo pieno, per complessive n. 36 ore/settimanali. In caso di titolari di incarico di EQ a tempo parziale, l'importo della retribuzione di posizione deve essere proporzionato alle ore settimanali effettivamente svolte.

L'importo dell'indennità di posizione è commisurato al punteggio raggiunto. Un punto equivale a € 100,00.

Eventuali importi che residuano dalla ripartizione del *budget* disponibile possono incrementare la quota della retribuzione di risultato.

Resta ferma la possibilità di riproporzionare le indennità di posizione rispetto a quanto previsto per effetto della pesatura in caso di indisponibilità di risorse finanziarie e/o per assicurare il rispetto disposizioni in materia di vincoli di spesa e/o al fine di non determinare decurtazioni significative del fondo risorse decentrate.

## **Art. 9**

### **RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

In conformità con le prescrizioni normative e contrattuali, ad ogni titolare di incarico di EQ viene riconosciuta una retribuzione di risultato annuale, in ragione del grado e delle modalità di realizzazione delle performance attribuite, sia individualmente, sia con riferimento al settore di competenza, sia in ragione del contributo prestato per il conseguimento delle dell'Ente nel suo complesso, secondo le prescrizioni e i criteri contenuti nel vigente Sistema di misurazione e di valutazione della performance, al quale si rimanda.

Alla retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione viene destinata una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte i titolari di incarico di EQ.

Alla retribuzione di risultato del Segretario Comunale è destinata una quota pari al 10% del monte salari dell'anno di riferimento, in applicazione di quanto previsto dal relativo CCNL.

## **Art. 10**

### **INCARICHI AD INTERIM**

Nell'ipotesi di conferimento a un titolare di incarico di EQ di un incarico *ad interim* relativo ad altro incarico di EQ, 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 E.Q. oggetto

dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito.

L'ulteriore importo di cui al comma precedente è definito, in termini percentuali, dal Sindaco, nell'atto di conferimento dell'incarico *ad interim*.

Nel caso di conferimento di un incarico *ad interim*, il residuo importo afferente alla posizione vacante comporta una economia di bilancio.

#### **Art. 11**

#### **UTILIZZO DI PERSONALE TRA PIU' ENTI**

Nelle ipotesi di cui all'art. 23, comma 5, del CCNL, la retribuzione di posizione corrisposta all'incaricato è ridotta in misura proporzionale alla riduzione della prestazione lavorativa.

Nell'ipotesi di conferimento di incarico di EQ a personale che svolge servizio presso un altro Ente, allo stesso potrà essere corrisposta una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita presso l'Ente titolare del contratto, pari al 30% della stessa, secondo quanto previsto all'art. 23, comma 5, del CCNL Funzioni Locali 2019/2021. Al personale di cui al periodo precedente potrà, inoltre, essere riconosciuto il rimborso spese viaggio.

#### **Art. 12**

#### **REGIME ORARIO**

Al dipendente incaricato della elevata qualificazione è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati, fermo restando il limite minimo di 36 ore medie settimanali da computarsi in relazione all'anno solare che costituisce riferimento dell'attuazione dei programmi.

La contabilizzazione mensile della presenza viene effettuata per verificare il rispetto della media annuale di cui sopra, non essendo prevista la corresponsione di compensi per lavoro straordinario, se non nei casi espressamente previsti dalla contrattazione nazionale.

Nell'ambito di tale possibilità di organizzare il proprio lavoro, non potrà essere riconosciuto il pagamento né il recupero di eventuali ore eccedenti rilevate a fine anno solare di riferimento.

Le assenze per l'intera giornata lavorativa devono essere giustificate secondo la disciplina normativa vigente, previa autorizzazione del Segretario Generale.

#### **Art. 13**

#### **ENTRATA IN VIGORE E RINVIO**

Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e abroga ogni precedente disposizione regolamentare e/o organizzativa con esso incompatibile. Esso trova applicazione anche per gli incarichi già conferiti prima della sua adozione.

Per quanto non previsto dal presente Regolamento si rinvia alla disciplina, normativa e/o contrattuale, applicabile.

## ALLEGATO 1- MODELLO DI SCHEDA TECNICA DI PESATURA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Un punto equivale a 100,00 Euro, sicché al valore ottenuto si può collegare direttamente un importo corrispondente all'indennità; l'indennità massima erogabile è quella di cui all'art. 17, c. 2, del CCNL Funzioni Locali per il triennio 2019/2021 (minimo 5.000 euro / massimo 18.000 euro). La medesima scheda è applicata anche ai funzionari ISTRUTTORI, cui eventualmente è attribuita l'incarico di E.Q. ex art.16, c. 4, CCNL 2019/2021; l'indennità di posizione, in tal caso, è riproporzionata in coerenza con gli importi di cui all'art. 17, c. 3, del richiamato CCNL 2019/2021.

CRITERIO A - COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA		CRITERIO B - COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA		CRITERIO C - COMPLESSITÀ GESTIONALI	
Sub criterio	Descrizione	Sub criterio	Descrizione	Sub criterio	Descrizione
<b>1- Strategicità della posizione</b>  Max punti attribuibili: 25	<i>E' considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato</i>	<b>1- Complessità operativa</b>  Max punti attribuibili: 15	<i>E' considerata la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali di competenza nella seguente gradualità: Attività standardizzata: punti 8; Attività con ordinaria complessità tecnica gestionale: punti 12; Attività con rilevante complessità tecnica gestionale: punti 15.</i>	<b>1- Attività soggette a rischio contenzioso</b>  Max punti attribuibili: 20	<i>E' considerata l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile, amministrativa, erariale)</i>
<b>2- Poliedricità della funzione</b>  Max punti attribuibili: 15	<i>E' considerata la poliedricità delle attività assegnate</i>	<b>2- Specificità delle cognizioni</b>  Max punti attribuibili: 20	<i>E' valutata la significatività quantitativa e qualitativa delle competenze necessarie all'espletamento delle funzioni assegnate</i>	<b>2- Attività soggette a rischio corruzione</b>  Max punti attribuibili: 20	<i>E' considerata, in coerenza con il Piano Comunale Anticorruzione, la significatività del profilo di rischio associato alle attività assegnate</i>
<b>3- Risorse finanziarie gestite</b>  Max punti attribuibili: 15	<i>E' considerata l'entità del budget assegnato e effettivamente gestito, prendendo come riferimento i dati degli ultimi 3 rendiconti della gestione definitivamente approvati</i>	<b>3- Relazioni interne ed esterne</b>  Max punti attribuibili: 15	<i>Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni interne ed esterne afferenti ai procedimenti attinenti alle funzioni svolte nella seguente gradualità: esclusivamente relazioni interne: punti 8; esclusivamente relazioni esterne: punti 12; compresenza di relazioni interne ed esterne: punti 15.</i>		
<b>4- Qualità delle Risorse finanziarie gestite</b>  Max punti attribuibili: 20	<i>E' considerata la rilevanza qualitativa, rispetto al programma di mandato, delle risorse assegnate</i>	<b>4- Qualificazione del personale assegnato</b>  Max punti attribuibili: 15	<i>E' considerata la composizione della struttura operativa in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate nella seguente gradualità: nessun dipendente assegnato: punti 0; da 1 a 3 dipendenti assegnati: punti 3; da 4 a 6 dipendenti assegnati: punti 6; da 7 a 10 dipendenti assegnati: punti 9; oltre i 10 dipendenti assegnati: punti 12; presenza di personale assegnato inquadrato nell'Area dei Funzionari: punti 3.</i>		
<b>TOTALE A= 75</b>		<b>TOTALE B= 65</b>		<b>TOTALE C= 40</b>	
<b>TOTALE COMPLESSIVO (A+B+C) =</b>					

