



COMUNE DI VODO DI CADORE

**REGOLAMENTO RECANTE LA DISCIPLINA PER IL
CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI **ELEVATA**
QUALIFICAZIONE (E.Q.) E L'ATTRIBUZIONE DELLA
RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale nr. ____ del ____

SOMMARIO

Capo I: Criteri per il conferimento delle **Elevate Qualificazioni**

Articolo 1: Finalità

Articolo 2: Definizioni

Articolo 3: Ricognizione degli incarichi di **Elevata Qualificazione**

Articolo 4: Sistema di pesatura delle **Elevate Qualificazioni**

Articolo 5: Modalità di conferimento negli Enti privi di personale con qualifica dirigenziale

Articolo 6: Contenuti dell'incarico

Articolo 7: Durata

Articolo 8: Modalità di revoca

Articolo 9: Requisiti soggettivi minimi

Articolo 10: Requisiti generali per la valutazione delle competenze richieste

Capo II: Il modello di graduazione delle **Elevate Qualificazioni**

Articolo 11: Obiettivi e metodo di graduazione

Articolo 12: Dimensioni di complessità

Articolo 13: I fattori

Articolo 14: Pesatura della posizione

Articolo 15: Valore economico della retribuzione di posizione

Articolo 16: Retribuzione di risultato

Articolo 17: Incarico per personale appartenente **all'Area Istruttori**

Capo I: Criteri per il conferimento delle *Elevate Qualificazioni*

Art. 1 (Finalità)

1. Il presente regolamento disciplina ai sensi dell'art. 16 e ss del CCNL – comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022 l'istituzione di *Elevate Qualificazioni* (E.Q.) comportanti l'assunzione di diretta ed elevata responsabilità, di prodotto e di risultato, la graduazione delle relative funzioni, le modalità di conferimento e revoca degli incarichi, la valutazione della *performance* dei titolari.

Art. 2 (Definizioni)

2.1. Unità operativa complessa

Le *E.Q.* preposte allo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, sono caratterizzate da elevata autonomia e responsabilità organizzativa e implicano l'esercizio di funzioni delegate dal dirigente (dal Sindaco negli Enti privi di dirigenza) o l'assegnazione della responsabilità di un servizio, ivi compresa l'eventuale adozione dell'atto finale, compatibilmente con l'organizzazione dell'Ente.

Negli Enti privi di dirigenti i titolari di *Elevata Qualificazione*, assumono le funzioni di cui all'art. 109, co. 2 del D. Lgs. n. 267/2000.

2.2. Posizioni di alta professionalità

Le posizioni di alta professionalità sono preposte allo 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.

Art. 3 (Ricognizione degli incarichi di *Elevata Qualificazione*)

L'Ente istituisce le *posizioni di Elevata Qualificazione* secondo il proprio assetto organizzativo nonché in base a eventuali esigenze connesse alla realizzazione di specifici progetti e/o obiettivi di particolare rilevanza strategica.

Art. 4 (Sistema di pesatura delle *Elevate Qualificazioni*)

Ogni *incarico di Elevata Qualificazione* viene pesato ai fini della retribuzione di posizione come previsto dal CCNL; il valore di tale peso è definito nella scheda descrittiva della posizione stessa, allegata al disciplinare di incarico e determinato attraverso il modello di graduazione definito dal presente atto e articolato secondo parametri di complessità, rilevanza delle relazioni e livello di responsabilità.

Art. 5 (Modalità di conferimento negli Enti privi di personale con qualifica dirigenziale)

Negli Enti privi di personale con qualifica dirigenziale, gli incarichi relativi alle *posizioni di lavoro delle Elevate Qualificazioni* sono conferiti come segue:

- La Giunta comunale, su proposta del Sindaco, ovvero dell'Assessore al personale se nominato, definisce il numero di *incarichi di Elevata Qualificazione*, la rispettiva pesatura e il relativo "budget" riguardante la

retribuzione di posizione e di risultato;

- il Sindaco, all'esito della selezione, incarica i relativi titolari adottando il provvedimento d'incarico per ciascun incaricato.

Art. 6 **(Contenuti dell'incarico)**

Il provvedimento d'incarico specifica:

- le funzioni e gli obiettivi di mandato affidati alla **posizione di lavoro della Elevata Qualificazione**;
- le attribuzioni comportanti espressione di volontà con effetti esterni eventualmente delegate ovvero attribuite alla posizione stessa; tale attribuzione può venire integrata e modificata anche con atti successivi;
- il valore della retribuzione di posizione;
- le modalità per l'attribuzione della retribuzione di risultato;
- la decorrenza e la durata dell'incarico, nonché le modalità di revoca dello stesso.

Non potrà comunque essere attribuita la funzione di sostituzione del dirigente assente a qualsiasi titolo.

Gli obiettivi di periodo relativi all'incarico sono aggiornati annualmente sulla base del Piano delle *performance*.

Art. 7 **(Durata)**

L'incarico di responsabile di **Elevata Qualificazione** può essere conferito per un periodo massimo di tre anni, revocabile prima della scadenza, a fronte di intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di esito negativo della valutazione.

Art. 8 **(Modalità di revoca)**

Gli incarichi possono essere revocati, con provvedimento scritto e motivato, prima della scadenza, dal soggetto che ha provveduto al loro conferimento, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale; in quest'ultimo caso, prima di procedere alla revoca, si deve acquisire in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e risultato, il dipendente resta comunque inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 9 **(Requisiti soggettivi minimi)**

Gli incarichi di responsabile di **posizione di Elevata Qualificazione** sono attribuiti in base alle disposizioni di cui al **Capo II art. 16 e seguenti del CCNL 16.11.2022**.

Art. 10 **(Requisiti generali per la valutazione delle competenze richieste)**

Le competenze richieste al personale saranno valutate in relazione a quelle definite nella scheda di ciascuna **posizione di Elevata Qualificazione**.

Ai fini del conferimento dell'incarico, il Sindaco provvede, sulla base della pesatura di ciascuna posizione, ad avviare la procedura di selezione, tenuto conto dei seguenti elementi, in quanto desumibili dal fascicolo personale dei dipendenti aventi i requisiti per l'incarico:

- a. possesso di titoli di studio, altre esperienze formative attinenti alle funzioni e attività proprie della **Elevata Qualificazione**;
- b. esperienza professionale acquisita attraverso lo svolgimento di funzioni e attività in materie sostanzialmente corrispondenti ovvero assimilabili a quelle afferenti la **Elevata Qualificazione**;
 - possesso dei seguenti fattori attitudinali, da valutarsi in correlazione al grado di rilevanza attribuito ai medesimi, in sede di graduazione della **Elevata Qualificazione**:
 - capacità di gestire situazioni e procedure complesse, in rapporto alla complessità gestionale e funzionale, organizzativa, di procedimento o progetto, delle conoscenze;
 - capacità relazionali, in rapporto a relazioni interne ed esterne, autonomia strategica, evoluzione del quadro di riferimento;
 - responsabilità, in rapporto all'autonomia decisionale, all'esposizione al giudizio dell'ambiente esterno, alle responsabilità formali, alle risorse finanziarie gestite.

Capo II **Il modello di graduazione delle **Elevate Qualificazioni****

Art. 11 **(Obiettivi e metodo di graduazione)**

Il modello di graduazione delle **posizioni di Elevate Qualificazioni** ha lo scopo di definire il peso ossia il valore in base al quale viene definito l'importo della retribuzione di ciascuna posizione.

Ogni **posizione di Elevata Qualificazione** è direttamente collegata con un importo compreso tra il valore minimo e il valore massimo definito dalla contrattazione nazionale.

Il modello di graduazione si struttura nei termini seguenti:

- si individuano, anche in relazione alle previsioni del CCNL, dieci dimensioni rispetto alle quali definire la pesatura;
- per ogni dimensione si precisano i fattori di pesatura che consentono, in maniera omogenea, di darne una chiara e univoca definizione;
- ciascun fattore viene valutato in base ad una scala a tre livelli (di tipo alto, medio, basso ovvero assente, presente, rilevante) attraverso descrizioni esemplificative cui è associato un valore di 10, fino ad un massimo di 20, e fino ad un massimo di 30;
- il sistema retributivo correlato alla pesatura prevede un coefficiente continuo dato dagli algoritmi sopra descritti che definisce, nell'intervallo contrattualmente previsto, la retribuzione di posizione.
- la retribuzione di posizione, come determinata al punto precedente viene rideterminata per arrotondamento in difetto nei valori pari al migliaio o a frazione di € 500¹
- in caso di vincoli di spesa, il valore complessivo di ciascuna posizione viene determinato in relazione al budget reso disponibile dall'amministrazione.

Art. 12 **(Dimensioni di complessità)**

Le dimensioni della complessità della **Elevata Qualificazione** sono definite in tre aree che raggruppano dieci criteri:

A. COMPLESSITÀ

- a.1 gestionale e funzionale
- a.2 organizzativa
- a.3 di procedimento o progetto
- a.4 delle conoscenze

B. RELAZIONI

- b.1 di sistema

¹ Es.: retribuzione di posizione determinata nella misura di € 9.300,00.-; retribuzione di posizione spettante: € 9.000,00; retribuzione di posizione determinata nella misura di € 9.850,00.- retribuzione di posizione spettante: € 9.500,00.-

- b.2 di autonomia strategica
- b.3 evoluzione del quadro di riferimento

C. RESPONSABILITÀ

- c.1 autonomia decisionale
- c.2 esposizione al giudizio dell'ambiente esterno e responsabilità formali
- c.3 budget gestito.

Art. 13

(I fattori)

Per ogni criterio individuato sono definiti i fattori che lo caratterizzano e che consentono una interpretazione, e quindi una valutazione, omogenea per ciascuno di essi:

A.1 gestionale e funzionale

- a.1.1 grado di omogeneità-diversificazione delle attività
- a.1.2 grado di complessità dei processi operativi

A.2 organizzativa

- a.2.1 numero dei collaboratori interni/esterni
- a.2.2 presidi sul territorio e assetti organizzativi

A.3 di procedimento o progetto

- a.3.1 grado di innovazione dei processi organizzativi
- a.3.2 grado di stabilità del quadro normativo di riferimento

A.4 conoscenze

- a.4.1 grado di inter/multidisciplinarietà richiesti

B.1 di sistema

- b.1.2 rilevanza dei portatori d'interesse

B.2 rilevanza strategica

- b.2.1 rilevanza dell'impatto sui risultati e/o politiche del servizio
- b.2.2 rilevanza dell'elaborazione strategica richiesta (grado di partecipazione alla definizione di scenari)

B.3 evoluzione del quadro di riferimento

- b.3.1 velocità di evoluzione del contesto ambientale (tempi di decisione richiesti)
- b.3.2 caratteristiche e articolazione del contesto ambientale

C.1 autonomia decisionale

- c.1.1 grado di ampiezza delle funzioni dirigenziali delegate/attribuite
- c.1.2 garanzie professionali disponibili e coordinate

C.2 esposizione al giudizio dell'ambiente esterno

- c.2.1 grado di esposizione al giudizio pubblico
- c.2.2 grado e responsabilità formali

C.3 budget gestito

- c.3.1 partecipazione alla definizione del budget
- c.3.2 responsabilità gestionale del budget

Art. 14

(Pesatura della posizione)

Una volta individuata la tipologia di **Elevata Qualificazione** si procederà a valutare, per ogni fattore la sua intensità specifica secondo un criterio basso-medio-alto, ovvero assente-presente-rilevante.

Ai tre gradi di intensità/qualificazione è collegato un punteggio rispettivamente pari a 10 (fisso), da 11 a 20 e da 21 a 30. Le definizioni delle graduazioni dei fattori sono quelle individuate nella tabella allegata. Il peso complessivo della **Elevata Qualificazione** viene quindi determinato dalla somma di ogni grado prescelto (10, da 11 a 20 o da 21 a 30).

Art. 15 **(Valore economico della retribuzione di posizione)**

Il valore economico attribuito alla singola **Elevata Qualificazione** è definito dall'applicazione della seguente formula:

$$V_{\min} + [(V_{\max} - V_{\min}) * ((P_{\text{ott}} - P_{\min}) / (P_{\max} - P_{\min}))]$$

dove

V_{\min} = valore economico minimo V_{\max} = valore economico massimo P_{ott} = punteggio ottenuto
 P_{\min} = punteggio minimo ottenibile P_{\max} = punteggio massimo ottenibile

La relativa retribuzione di posizione viene riproporzionata in base al budget annuale a disposizione, definito in sede di bilancio preventivo, nonché al tetto massimo stabilito dalle disposizioni di legge.

Art. 16 **(Retribuzione di risultato)**

Alla retribuzione di risultato deve essere assegnata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente destinate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le **Elevate Qualificazioni** previste nell'Ente.

La quota di retribuzione di risultato individuale viene definita in concomitanza con l'approvazione del PEG/Piano della prestazione, in relazione agli obiettivi assegnati a ogni singolo titolare di **Elevata Qualificazione**.

La stessa viene erogata, all'esito del processo di valutazione di cui al vigente regolamento approvato con Delibera di Giunta nr. 7 del 20/02/2024.

Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di **Elevata Qualificazione**, di un incarico ad interim relativo ad altra **Elevata Qualificazione**, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura è pari alla percentuale di seguito indicata, del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la **Elevata Qualificazione** oggetto dell'incarico ad interim:

15% per posizioni fino a €. 6.000,00.- di retribuzione di posizione

20% per posizioni da €. 6.001,00.- a €. 12.000,00.- di retribuzione di posizione 25% per posizioni da €.
12.001,00.- di retribuzione di posizione

Tali percentuali sono comunque rapportate al grado di conseguimento degli obiettivi assegnati alla posizione cui si riferisce l'interim.

Nel caso di servizi in convenzione, se l'incarico di **Elevata Qualificazione** si estende anche al/i comune/i convenzionato/i, l'importo è pari al 25% a prescindere del valore della retribuzione di posizione soggetta ad interim.

Nelle ipotesi di conferimento di incarico di **Elevata Qualificazione**, 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, le retribuzioni di posizione e di risultato sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

- l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;

- l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;

- al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea corrispondono con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo pari al 30% della stessa.

Art. 17

(Incarico a personale appartenente all'Area Istruttori)

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