



COMUNE DI
COLLESALVETTI
PROVINCIA DI LIVORNO

REGOLAMENTO SULLA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ) ed Alte Professionalità

Approvato con atto di Giunta Municipale n. 3 Del 16/01/2024
modificato con atto di Giunta Municipale n. 20 del 23.01.2024

Sommario

Art. 1 – Finalità.....	3
Art. 2 - Istituzione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione (EQ).....	3
Art. 3 - Conferimento degli incarichi di EQ	3
Art. 4 - Revoca degli incarichi di EQ	5
Art. 5 - Trattamento economico del Personale titolare di incarico di EQ	5
Art. 6 - Sistema di graduazione degli incarichi e retribuzione di posizione delle EQ.....	6
Art. 7 – Retribuzione di risultato.....	8
Art. 8 – Incarichi ad interim	8
Art. 9 – Decorrenza.....	9
Metodologia valutativa per la selezione dell'incaricato	10
Graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione	11
Graduazione degli incarichi di EQ Alta Specializzazione.....	12

Art.1 – Finalità

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, la graduazione della retribuzione di posizione e i criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), ai sensi degli artt.16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
2. Le EQ costituiscono uno strumento gestionale che concorre a realizzare un modello organizzativo flessibile di decentramento delle responsabilità per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente. Sono istituite dall'Ente, nel rispetto della vigente disciplina, in relazione alle esigenze organizzative ed al proprio modello gestionale.

Art. 2 – Istituzione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione (EQ)

1. Sono istituite presso questo Ente le posizioni di Elevata Qualificazione (EQ) di cui al comma 1 dell'articolo 16 del CCNL delle Funzioni locali 16.11.2022.
2. Ai sensi dell'art. 19 comma 1 del CCNL 16.11.2022 i responsabili delle strutture apicali, individuate secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuati come posizioni di lavoro oggetto di incarichi a tempo di Elevata Qualificazione. Nell'ente, la struttura apicale è costituita dall'Area a cui è preposto un Responsabile ai sensi dell'art. 109 comma 2 del d.lgs. 267/2000.
3. L'istituzione delle posizioni di lavoro con incarichi di Elevata Qualificazione di direzione di unità organizzative di cui al comma 2 lettera a) dell'articolo 16 del CCNL 16.11.2022 remunera il conferimento degli incarichi dirigenziali, visto che l'ente è privo di dirigenza.
4. L'istituzione delle posizioni di lavoro con incarichi di Elevata Qualificazione di cui alla lettera b) dell'articolo 16 comma 2 del CCNL 16.11.2022 richiede l'assegnazione di compiti qualificati come strategici per l'ente, eventualmente anche in aggiunta al conferimento di incarichi dirigenziali. 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 del titolo di studio della laurea magistrale o del vecchio ordinamento o specialistica o in possesso della iscrizione ad un albo professionale coerente con i compiti assegnati o in possesso di un master post universitario con durata di almeno 2 anni e superamento di almeno 10 esami o in possesso del titolo di dottore di ricerca.
5. Per "Elevata Qualificazione" quindi si intende un incarico individuato presso un'Area istituita all'interno della Struttura Organizzativa del Comune di Collesalveti, che, "con assunzioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato", prevede lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività di seguito elencate:
 - a) "direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa";
 - b) "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 di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum" (Alte professionalità).

Art. 3 – Conferimento degli incarichi di EQ

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione di cui alle citate lettere a) e b) dell'articolo 16, comma 2 del CCNL 16.11.2022 sono conferiti esclusivamente a dipendenti a tempo pieno ed indeterminato 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. Gli incarichi a tempo, di Elevata Qualificazione, sono automaticamente individuati quali i responsabili delle strutture apicali dell'Ente (Aree).
2. Ai sensi dell'art. 109 del d.lgs. 267/2000, gli incarichi di Responsabile di Area sono attribuiti dal Sindaco. Il numero delle Aree e quindi delle EQ istituite è individuato con gli atti di macro-organizzazione dell'Ente.
3. Il conferimento degli incarichi di elevata qualificazione è preceduto da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i curriculum dei dipendenti interessati, da pubblicare all'Albo online dell'Ente per 7 (sette) giorni consecutivi. L'avviso sarà trasmesso, via mail, dall'Area competente alla gestione giuridica del

personale, a tutti i dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione in servizio presso l'Ente, contestualmente alla pubblicazione all'Albo online. Nell'avviso devono essere indicate le EQ oggetto di conferimento, nonché i requisiti di accesso alle medesime ed il termine di presentazione delle domande.

4. L'incarico di elevata qualificazione può essere conferito esclusivamente sulla base e per effetto di un incarico a termine ai dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- a) aver ottenuto, negli ultimi 3 anni, valutazioni delle prestazioni almeno pari a 70 sulla base dell'attuale sistema di misurazione e valutazione della performance;
- b) insussistenza di condizioni ostative, previste dal PIAO - sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;
- c) non aver subito sanzioni disciplinari superiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni negli ultimi 2 anni;
- d) insussistenza di casi di inconfiribilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i...

5. I candidati in possesso dei requisiti di accesso disciplinati ai commi precedenti saranno valutati in considerazione dei requisiti culturali posseduti, delle esperienze acquisite, delle attitudini e delle capacità professionali e della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare e più in particolare:

- a) Requisiti culturali posseduti:
 - i. Titolo di studio adeguato allo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico;
 - ii. Possesso di abilitazione professionale, master o dottorato di ricerca inerenti la mansione svolta;
 - iii. Possesso di attestati relativi alla frequenza di corsi di formazione sulle materie inerenti l'incarico;
- b) Esperienze acquisite:
 - i. Esperienza acquisita presso l'Ente nelle mansioni concernenti i procedimenti afferenti l'Area organizzativa oggetto del bando;
 - ii. Esperienza acquisita presso l'Ente in qualità di Responsabile di Ufficio afferente l'area organizzativa oggetto del bando;
 - iii. Esperienza acquisita nel coordinamento di strutture organizzative dell'Ente in qualità di EQ, con titolo idoneo alla copertura dell'Area di riferimento del bando;
- c) Attitudini e capacità professionali:
 - i. Grado di competenza specialistica ossia capacità manifesta nella gestione di processi complessi, valutata in relazione all'oggettiva complessità delle disposizioni legislative e regolamentari che li regolano e della necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre strutture/Enti;
 - ii. Capacità relazionale e di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire;
 - iii. Capacità di adattamento alle dinamiche organizzative e normative.
- d) Natura e caratteristiche dei programmi da realizzare:
 - i. Capacità di proporre soluzioni in relazione a problematiche strategiche dell'Area oggetto della candidatura;
 - ii. Capacità di affrontare la complessità dei programmi da realizzare;
 - iii. Capacità di stimolo ed innovazione dei procedimenti da gestire.

La metodologia valutativa sopra indicata è formalizzata e dettagliata nell'Allegato A al presente Regolamento.

6. L'Area competente alla gestione giuridica del personale, con il coordinamento del Segretario Generale, procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di accesso di cui al comma 4 del presente articolo, sulla base delle dichiarazioni contenute nella domanda di partecipazione, previo riscontro di tali dichiarazioni con il contenuto dei fascicoli personali agli atti dell'Ente, e alla ponderazione e valutazione degli elementi di cui al precedente comma 5 lettere a) i) ii) iii) - b) i) ii) iii). Nel caso in cui quanto dichiarato non sia contenuto nel rispettivo fascicolo personale, il dipendente dovrà allegare alla domanda copia della relativa documentazione. Le risultanze di tale valutazione saranno trasmesse al Sindaco che procederà all'effettuazione del colloquio per l'attribuzione del punteggio finale, attraverso la valutazione dei punti c) e d) del precedente comma. Il Sindaco ove ritenuto opportuno potrà farsi assistere in sede di colloquio dal Segretario Generale e/o da altro profilo professionale. La graduatoria degli aspiranti all'incarico sarà formata sulla base della sommatoria dei punteggi ottenuti nel colloquio con il punteggio ottenuto nella valutazione dei

requisiti culturali e delle esperienze. Non si procederà all'attribuzione dell'incarico nell'ipotesi in cui il punteggio minimo sia inferiore a 60/100.

7. Nel caso in cui l'avviso informale sia andato deserto o nel caso in cui sia verificata l'assenza, tra le candidature pervenute, dei requisiti e delle attitudini e delle competenze richieste per la posizione da attribuire, il Sindaco conferisce d'ufficio l'incarico di elevata qualificazione ad un dipendente funzionario in disponibilità presso l'Ente e in possesso di detti requisiti e competenze oppure ad interim ad altro titolare di elevata qualificazione a norma del successivo articolo 8.

8. L'incarico di elevata qualificazione è conferito dal Sindaco, con atto scritto e motivato, sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento, definendo l'Area attribuita alla EQ, i termini di decorrenza e scadenza dell'incarico, l'indennità riconosciuta. L'incarico può essere conferito per un periodo massimo di 3 anni e comunque non superiore al mandato amministrativo del Sindaco che li conferisce e di norma non può essere inferiore ad un anno. Il provvedimento che dispone un incarico di durata inferiore deve esplicitarne le ragioni. Gli incarichi di responsabile di Area possono essere rinnovati dal sindaco con provvedimenti scritti e motivati in relazione ai criteri di cui sopra. Il Sindaco neo-eletto può confermare provvisoriamente gli incarichi cessati, con proprio provvedimento per un periodo non superiore a 120 giorni, per garantire la continuità amministrativa e gestionale e per consentire lo svolgimento delle procedure di attribuzione dei nuovi incarichi. Nel caso di interruzione anticipata del mandato del Sindaco gli incarichi restano validi fino alla loro naturale scadenza.

9. L'attribuzione dell'incarico è subordinata alla dichiarazione da parte del dipendente di insussistenza di cause di inconfiribilità ed incompatibilità rispetto all'incarico da rivestire, secondo quanto stabilito nel D.Lgs. n. 39/2013 e nel PTPCT vigente.

10. L'amministrazione promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi. Il dipendente incaricato di elevata qualificazione in aree o procedimenti esposti a rischio corruzione favorisce il passaggio delle competenze e agevola la rotazione dell'incarico. Qualora si renda necessaria l'assegnazione a struttura diversa da quella di appartenenza, il dipendente collabora affinché venga salvaguardata la continuità e la regolarità dell'attività amministrativa e la funzionalità degli uffici.

Art. 4 – Revoca degli incarichi di EQ

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato, oltre che per ragioni disciplinari, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. Gli enti, prima di procedere alla definitiva revoca dell'incarico, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia. Nella definizione del contraddittorio sono coinvolti per le rispettive competenze l'OIV/Nucleo di Valutazione e il Segretario Generale.

2. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo devono intendersi modifiche che incidono sul numero delle EQ nell'organigramma o che ne modificano radicalmente le attribuzioni, mentre la valutazione è da considerarsi negativa sulla base di quanto definito all'interno del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente.

3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato. In tal caso il dipendente resta inquadrato nell'area e nel profilo di appartenenza e viene restituito alle funzioni della propria area di inquadramento, mantenendo il trattamento economico ad essa riconosciuto e già in godimento.

Art. 5 – Trattamento economico del Personale titolare di incarico di EQ

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di Elevata Qualificazione è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. Ai sensi dell'articolo 20 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, ai titolari di elevata qualificazione, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'articolo 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6 luglio 1995, ai sensi dell'articolo 35 del CCNL del 14 settembre 2000;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'articolo 70-ter, del CCNL del 21/5/2018;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'articolo 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2000. Tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'articolo 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'articolo 16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'articolo 40 del CCNL del 22 gennaio 2004. Tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'articolo 56-ter, del CCNL del 21/5/2001, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, incoerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni del Codice dei contratti;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 1091, della legge n. 145 del 30/12/2018;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio;
 - i compensi professionali degli avvocati ai sensi dell'art 9 della Legge n. 114/2014;
 - i compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo ai sensi dell'art. 43 Legge n. 449/1997.

I relativi incentivi vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

Art. 6 – Sistema di graduazione degli incarichi e retribuzione di posizione delle EQ

1. La graduazione delle posizioni con incarico di Elevata Qualificazione è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione spettante alle stesse. Nella individuazione dei criteri di graduazione occorre tenere conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.
2. La retribuzione di posizione va da un minimo di 7.000,00 Euro ad un massimo di 18.000,00 Euro annui lordi per 13 mensilità. Il sistema di graduazione assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.
3. 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. Il sistema di graduazione stabilito considera le caratteristiche fondamentali di ogni unità organizzativa, individuando per ciascuna di esse gli elementi indicati, articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e graduazione. Esso non costituisce un sistema di valutazione per le persone, ma delle posizioni e dei ruoli all'interno dell'organizzazione e rappresenta ad ogni effetto un dispositivo organizzativo e in nessun modo uno strumento di valutazione delle performance personali o del raggiungimento degli obiettivi. La funzione della metodologia di graduazione è quella di limitare il grado di soggettività delle decisioni, aiutando i decisori ad assumere le proprie scelte secondo percorsi predefiniti e trasparenti, consentendo di stabilire una graduatoria della complessità delle posizioni, a prescindere dal potenziale e dalle performance delle persone che ricoprono lo specifico incarico di EQ.
4. La graduazione delle EQ deve intendersi come uno strumento relativamente dinamico da aggiornare

periodicamente e passibile di revisioni obbligatorie al verificarsi di rilevanti modifiche nell'organizzazione dell'ente.

5. Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione delle EQ sono valutate in base ai seguenti criteri:

a) Complessità della posizione, suddivisa in:

- i. Complessità operativa ed organizzativa, intesa quale composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di elevata qualificazione, in relazione alla quantità di risorse umane assegnate, con conseguente complessità gestionale;
- ii. Responsabilità finanziaria valutata in termini di rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa stanziata in media negli ultimi tre bilanci, con riferimento al PEG assegnato a quella Area;
- iii. Eterogeneità delle funzioni assegnate, ossia la diversificazione qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate. Sono valutati il numero e la complessità tecnico/professionale dei procedimenti gestiti;
- iv. Complessità e variabilità del contesto di riferimento, inteso in termini normativi, tecnologici ed organizzativi con necessità di adattamento costante e continua innovazione nei contenuti;

b) Responsabilità interne ed esterne, suddivise in:

- i. Responsabilità verso l'esterno (civile, amministrativa, contabile e penale);
- ii. Esposizione al rischio corruttivo, per la valutazione del quale si considera il livello di esposizione a rischio come definito nel PIAO - sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza";
- iii. Trasversalità (complessità relazionale), intesa come il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders");

c) strategicità (responsabilità organizzativa di mandato): da considerarsi quale rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato.

6. La graduazione di incarichi di elevate qualificazioni con contenuti di alte professionalità è effettuata in base ai seguenti criteri:

- Complessità professionale
- Rilevanza
- Strategicità

7. Il giudizio sui singoli indicatori viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio e gli indicatori sono quelli di cui alle schede allegate - Allegato B) e B1). Su 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 in base al grado di soddisfazione dell'indicatore. In base al percorso delineato, a ciascuna EQ viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione: il punteggio massimo raggiungibile è di 100 punti.

8. L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni con incarico di Elevata Qualificazione, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione è di competenza dell'OIV/Nucleo di valutazione, sentito il Segretario Generale, tranne il parametro della strategicità che è rimesso alla competenza della Giunta. L'OIV/Nucleo di valutazione, sentito il Segretario Generale, compila, con la collaborazione dell'Area competente alla gestione giuridica del personale, la scheda di cui all'Allegato B) al presente regolamento, contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna EQ con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi. Una volta effettuata l'istruttoria, la pesatura delle elevate qualificazioni è sottoposta all'approvazione della Giunta, con proprio atto.

9. Il valore della retribuzione di posizione, stabilita come sopra disciplinato, viene assegnata dal Sindaco, in fase di decreto di nomina, a seconda della fascia di punteggio in cui si colloca la pesatura dell'Area. Le fasce sono:

FASCIA	PUNTEGGIO	RETRIBUZIONE POSIZIONE
FASCIA 5	Fino a 50	7.000,00
FASCIA 4	51 a 60	9.000,00
FASCIA 3	61 a 70	13.000,00

FASCIA 2	71 a 80	15.000,00
FASCIA 1	81 a 100	18.000,00

10. Nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione per le EQ derivanti dall'applicazione del presente regolamento superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare (assicurando, comunque, il valore minimo di € 5.000,00 come prescritto dal contratto). In relazione ai suddetti limiti o comunque per la necessità di ridurre le risorse finanziarie destinate al finanziamento del trattamento accessorio degli incarichi di EQ, ovvero per incrementare le risorse destinate per tale finalità, ai sensi dell'articolo 17, comma 4, del CCNL del 16.11.2022, l'Amministrazione può rideterminare, in diminuzione, il valore di cui al comma 9. Resta fermo che la retribuzione di posizione è direttamente riproporzionata nelle ipotesi di cui all'art. 19, comma 5, del CCNL del 16.11.2022 (prestazione lavorativa ridotta per l'utilizzo a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione ovvero presso una Unione di Comuni) o di rapporto di lavoro a tempo parziale (non inferiore al 50% ai sensi dell'art. 62, del predetto CCNL del 16.11.2022).

11. Il Comune, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle elevate qualificazioni ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.

Art. 7 – Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi di EQ sono soggetti a valutazione annuale. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lett. v), del CCNL 16/11/2022. I criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato sono stabiliti in apposita disciplina sul ciclo di valutazione della performance (Regolamento SMIVAP).

1. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi 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 previste dal proprio ordinamento, che sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti. La percentuale di ripartizione del budget destinato alla retribuzione di posizione e di risultato è individuata annualmente nel PIAO - Sezione Performance. Se nulla viene detto in tale documento, dell'importo complessivo stanziato per gli incarichi di Elevata Qualificazione viene destinato il 15% alla retribuzione di risultato.

Art. 8 – Incarichi ad interim

1. Al lavoratore già titolare di EQ può essere attribuito un incarico ad interim relativo ad altra EQ nei seguenti casi:

- a) assenza di presentazione di domande con le quali viene manifestato l'interesse a ricoprire l'incarico di EQ o non idoneità delle candidature pervenute. In tal caso le economie determinate dalla mancata assegnazione della EQ andranno a finanziare gli oneri per il compenso aggiuntivo spettante all'incaricato ad interim;
- b) vacanza temporanea dell'incarico di altra EQ, in caso di assenza o impedimento del titolare della EQ continuativa e superiore a 60 giorni. In tal caso, l'erogazione della relativa indennità di posizione è interrotta e le economie così determinate andranno a finanziare gli oneri per il compenso aggiuntivo spettante all'incaricato ad interim.

2. Al lavoratore già titolare di EQ cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra EQ, come disciplinato al comma 1 del presente articolo, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo così individuato:

Interim di Elevata Qualificazione pesata fino a 60 punti: +15%
Interim di Elevata Qualificazione pesata da 61 a 80 punti: +20%
Interim di Elevata Qualificazione pesata da 81 a 100 punti: +25%

3. L'incarico ad interim deve avere una durata certa, rapportata al tempo ragionevole necessario al compimento delle procedure per l'attribuzione di un incarico di EQ di cui al presente regolamento.
4. L'incarico ad interim, è conferito con atto scritto e motivato del Sindaco. La durata dell'incarico ad interim non può superare la durata di 12 mesi eventualmente prorogabili per una sola volta, con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento dell'incarico e nelle more dell'attivazione di idoneo percorso di attribuzione della Responsabilità dell'Area su cui insiste l'interim. La durata inizia a decorrenza del nuovo contratto
5. Nel caso di conferimento di un incarico di EQ ad interim a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla EQ vacante può confluire nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di EQ.

Art. 9 – Decorrenza

1. Il presente regolamento costituisce appendice del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.
2. Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.
3. Per quanto non diversamente disciplinato trovano applicazione le disposizioni normative e contrattuali vigenti nel tempo.

Metodologia valutativa per la selezione dell'incaricato

(Art. 3 comma 5 del Regolamento sulla disciplina degli incarichi di elevata qualificazione (EQ))

Elevata Qualificazione Area Candidato

REQUISITI DI CUI ART. 3 COMMA 4 DEL REGOLAMENTO SULLA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)

CODICE	FATTORI	VERIFICA
a)	Valutazioni delle prestazioni negli ultimi 3 anni almeno pari a 70 sulla base dell'attuale sistema di misurazione e valutazione della performance	ASSOLTO/NON ASSOLTO
b)	Insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione" per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto	ASSOLTO/NON ASSOLTO
c)	Assenza sanzioni disciplinari superiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni negli ultimi 2 anni	ASSOLTO/NON ASSOLTO
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..	ASSOLTO/NON ASSOLTO

REQUISITI DI CUI ART. 3 COMMA 5 DEL REGOLAMENTO SULLA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)

a) REQUISITI CULTURALI POSSEDUTI (Massimo punti 20)

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO
a)i)	Titolo di studio ¹ : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Diploma di laurea: punti 7 ✓ Diploma di scuola media superiore: punti 4 	
a)ii)	Possesso di abilitazione professionale, master o dottorato di ricerca inerenti la mansione svolta: punti 5	
a)iii)	Possesso di attestati relativi alla frequenza di corsi di formazione sulle materie inerenti l'incarico ² : max punti 3	
Totale a)		

b) ESPERIENZE ACQUISITE (massimo 20 punti)³

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO
b)i)	Esperienza acquisita presso l'Ente nelle mansioni concernenti i servizi costituenti l'area organizzativa oggetto del bando: 1 punto per anno	
b)ii)	Esperienza acquisita presso l'Ente in qualità di Responsabile di Ufficio afferente l'area organizzativa oggetto del bando: 3 punti per anno	
b)iii)	Esperienza acquisita nel coordinamento di strutture organizzative dell'Ente in qualità di EQ, con titolo idoneo alla copertura dell'Area di riferimento del bando: 5 punti per anno	
Totale b)		

c) ATTITUDINI E CAPACITÀ PROFESSIONALI (Massimo punti 30)

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO ⁴
c)i)	Grado di competenza specialistica ossia capacità manifesta nella gestione di processi complessi, valutata in relazione all'oggettiva complessità delle disposizioni legislative e regolamentari che li regolano e della necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre strutture/Enti: da 1 a 15 punti	
c)ii)	Capacità relazionale e di negoziazione: da 1 a 20 punti	
c)iii)	Capacità di adattamento alle dinamiche organizzative e normative: da 1 a 5 punti	
Totale c)		

d) NATURA E CARATTERISTICHE DEI PROGRAMMI DA REALIZZARE (Massimo 30 punti);

CODICE	FATTORI	PUNTEGGIO ⁵
d)i)	Capacità di proporre soluzioni in relazione a problematiche strategiche dell'Area oggetto della candidatura: punti da 1 a 15	
d)ii)	Capacità di affrontare la complessità dei programmi da realizzare: punti da 1 a 5	
d)iii)	Capacità di stimolo ed innovazione dei procedimenti da gestire: punti da 1 a 10	
Totale d)		

TOTALE PUNTEGGIO

¹Si valuta solo il titolo superiore.

²Vengono valutati sino a 3 corsi, nell'ultimo triennio, con punti uno ciascuno.

³Si valuta solo l'esperienza superiore. Tutti i punteggi sono riferiti agli ultimi 3 anni.

⁴Da attribuire a seguito di colloquio con il Sindaco.

⁵Da attribuire a seguito di colloquio con il Sindaco.

Graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione

(Art. 6 comma 5 del Regolamento sulla disciplina degli incarichi di elevata qualificazione (EQ))

CRITERI GENERALI DI GRADUAZIONE		PUNTI ASSEGNATI
Complessità della posizione (massimo 40 punti)		
a)	i) Complessità operativa ed organizzativa, intesa quale composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di elevata qualificazione, in relazione alla quantità di risorse umane assegnate tramite PEG all'Area, con conseguente complessità gestionale (massimo 10 punti)	✓ fino a 9 unità (5 punti)
		✓ Da 10 a 20 unità (7 punti)
		✓ Oltre le 20 unità (10 punti)
	ii) Responsabilità finanziaria valutata in termini di rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa stanziata in media negli ultimi tre bilanci, con riferimento al PEG assegnato all'Area (somma tra entrate e spese) (massimo 8 punti)	✓ Fino ad € 500.000,000 (3 punti)
		✓ Da € 500.000,01 ad € 2.000.000,00 (5 punti)
		✓ Oltre € 2.000.000,01 (8 punti)
	iii) Eterogeneità delle funzioni assegnate, ossia la diversificazione qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate. Sono valutati il numero e la complessità tecnico/professionale dei procedimenti gestiti (massimo 12 punti)	✓ Processi ed attività con contenuta complessità tecnico gestionale (5 punti)
		✓ Processi e attività con significativa complessità tecnico gestionale (10 punti)
		✓ Processi e attività con rilevante complessità tecnica gestionale (12 punti)
	iv) Complessità e variabilità del contesto di riferimento inteso in termini normativi, tecnologici ed organizzativi con necessità di adattamento costante e continua innovazione nei contenuti (massimo 10 punti)	✓ Complessità significativa (3 punti)
		✓ Complessità rilevante (5 punti)
		✓ Complessità elevata (10 punti)
Responsabilità interne ed esterne (massimo 40 punti)		
i) Responsabilità verso l'esterno (civile, amministrativa, contabile e penale) (massimo 15 punti)	✓ Responsabilità contenuta (3 punti)	
	✓ Responsabilità significativa (5 punti)	
	✓ Responsabilità rilevante (10 punti)	
	✓ Responsabilità elevata (15 punti)	
ii) Esposizione al rischio corruttivo, per la valutazione del quale si considera il livello di esposizione a rischio come definito nel PTPCT (massimo 5 punti)	✓ Attività esposte a rischio basso (1 punto)	
	✓ Attività esposte a rischio medio (3 punti)	
	✓ Attività esposte a rischio alto (5 punti)	
iii) Trasversalità (complessità relazionale), intesa come il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders") (massimo 20 punti)	✓ Trasversalità contenuta (5 punti)	
	✓ Trasversalità significativa (10 punti)	
	✓ Trasversalità rilevante (15 punti)	
	✓ Trasversalità elevata (20 punti)	
Strategicità (massimo 20 punti)		
c)	i) Rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato (massimo 20 punti)	✓ Rilevanza contenuta (3 punti)
		✓ Rilevanza significativa (10 punti)
		✓ Rilevanza rilevante (15 punti)
		✓ Rilevanza elevata (20 punti)
TOTALE		

Graduazione degli incarichi di EQ Alta Specializzazione

(Art. 6 comma 5 del Regolamento sulla disciplina degli incarichi di elevata qualificazione (EQ))

CRITERI GENERALI DI GRADUAZIONE		PUNTI ASSEGNATI	
i) Complessità professionale, (fino a 55 punti)	✓ Livello di difficoltà professionale in relazione alle caratteristiche della posizione (fino a 25 punti)	Basso (7)	
		Medio (15)	
		Alto (25)	
	✓ Differenziazione delle attribuzioni (fino a punti 15)	Basso (5)	
		Medio (10)	
		Alto (15)	
	✓ Complessità delle relazioni interne ed esterne (fino a 15 punti)	Basso (5)	
		Medio (10)	
		Alto (15)	
ii) Rilevanza (fino a 45 punti)	✓ tipologia delle responsabilità in relazione ai profili di cui al Piano Anticorruzione e alla allegata mappatura dei processi, nonché ai rischi di contenzioso civile, penale, amministrativo, contabile (fino a 10 punti)	Basso (3)	
		Medio (5)	
		Alto (10)	
	✓ Fabbisogno di innovazione nelle funzioni (fino a 15 punti)	Basso (5)	
		Medio (10)	
		Alto (15)	
	✓ Rilevanza strategica (punti Giunta Comunale) delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato (fino a 20 punti)	Basso (5)	
		Medio (10)	
		Alto (20)	
TOTALE			