**REGOLAMENTO STRALCIO DEL “REGOLAMENTO COMUNALE SULL’ORDINAMENTO GENERALE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZIO – DOTAZIONE ORGANICA – NORME DI ACCESSO” PER L’INDIVIDUAZIONE, L’APPREZZAMENTO E LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEGLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

**Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**ARTICOLO 1**

**LA ISTITUZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)**

1. Il presente Regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per l'istituzione, la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di elevata qualificazione di cui all’articolo 16 e ss. del CCNL 2019-2021.

2. Gli incarichi di elevata qualificazione dell’articolo 16 del CCNL 2019-2021 possono essere conferiti a personale inquadrato nell’Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione, con salvezza di quanto disposto dagli articoli 16 comma 4 lettera a ed art.19 comma 2 del medesimo contratto.

**ARTICOLO 2**

**CRITERI GENERALI DI CONFERIMENTO E DI DURATA DEGLI INCARICHI.**

1. Agli incarichi di elevata qualificazione è riconosciuta una retribuzione di posizione ed una retribuzione di risultato che assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità previste per il compenso per lavoro straordinario, fatte salve le competenze accessorie previste dal CCNL 2019-2021 o dalla normativa vigente o sopravvenuta a quella vigente.
2. Gli incarichi di elevata qualificazione sono conferiti dal Sindaco ai sensi dell’articolo 50 del D.Lgs 267/00 e s.m.i. alle posizioni di lavoro che richiedono:
3. responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative, affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
4. conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

**ARTICOLO 3**

**COMPETENZE DELL’INCARICATO DI E.Q.**

Competono all’incaricato di E.Q. (a mero titolo esemplificativo)

1. Organizzazione del servizio e/o degli uffici affidatigli
2. Raggiungimento degli obiettivi e realizzazione dei programmi attribuitigli
3. Gestione delle risorse economiche e strumentali assegnategli nonché di quelle umane, nei limiti dell’ordinaria gestione del personale.
4. Adozione di atti di impegno di spesa e relative liquidazioni, nell’ambito dei progetti o programmi di sua competenza
5. Predisposizione di atti necessari ad attuare i programmi ed i progetti affidatigli compresa la determinazione a contrarre nell’ambito delle risorse assegnate.
6. Responsabilità dei procedimenti facenti capo al servizio;
7. Gestione e responsabilità delle procedure di gara afferenti lavori, servizi e forniture di competenza;
8. Parere di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazione di giunta e/o consiglio rientranti nell’ambito delle proprie attribuzioni
9. Rilascio di autorizzazioni e licenze
10. Valutazione del personale assegnato al servizio
11. Firma dei contratti.

**ARTICOLO 4**

**DURATA**

Gli incarichi hanno una durata minima di 1 anno e non superiore al mandato del Sindaco.

**ARTICOLO 5**

**PROCEDURA PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI**

**CRITERI PER L’INDIVIDUAZIONE DEI TITOLARI DI INCARICHI DI E.Q.**

L’individuazione dei titolari incarico di E.Q. avviene all’interno dei singoli settori con le seguenti modalità:

* provvedimento del Sindaco ai sensi e per gli effetti dell’art. 50 T.U.E.L. n. 26/2000 che attribuisce al Capo dell’Amministrazione il potere di decisione in merito all’attribuzione della titolarità delle funzioni apicali e gestionali.

Qualora vi fossero più dipendenti appartenenti all’area dei funzionari e dell’elevata qualificazione, dovrà essere predisposto dal Segretario Comunale un bando da pubblicarsi all’albo on line, e sull’Amministrazioni Trasparente per almeno 15 giorni.

In tal caso gli interessati dovranno presentare apposita domanda di partecipazione

**Criteri per l’individuazione dei titolari di E.Q.**

Requisiti culturali posseduti:

Titolo di studio posseduto

|  |  |
| --- | --- |
| FATTORI | PUNTEGGIO |
| Diploma di laurea specialistica Diploma di laurea triennaleDiploma di scuola media superiore | 15108 |
| Possesso abilitazione professionale inerente la mansione svolta | 4 |
| Altre specializzazioni inerenti l’incarico | 4 |

Attestati di partecipazione ai corsi conclusisi con esami finali attinenti all’incarico da ricoprire **punti 1 (uno)** per ogni attestato di partecipazione

Esperienze pregresse in qualità di titolare di E.Q. (di P.O. sino al 31.03.2023): **punti 1** per ogni mese di espletamento dell’incarico;

**Conseguirà l’incarico il dipendente che avrà conseguito il punteggio maggiore.**

**ARTICOLO 6**

**REVOCA DEGLI INCARICHI**

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato e previo contraddittorio, come prescritto dall’art. 18 del CCNL 2019-2021, per:

* 1. intervenuti mutamenti organizzativi;
	2. valutazione negativa della performance individuale;
	3. in applicazione della c.d. rotazione straordinaria prevista nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotta di natura corruttiva.
	4. in applicazione di sanzioni disciplinari che implichino sospensioni cautelari;

2. Per intervenuti mutamenti dell’assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni nel settore o che ne modificano radicalmente le attribuzioni

3. La valutazione si considera negativa quando la stessa è inferiore al 50% della valutazione massima prevista dal vigente sistema di valutazione, ed una volta che la stessa sia stata confermata a seguito dell’eventuale contraddittorio richiesto dal dipendente.

4. La revoca dell’incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e risultato. In caso di applicazione di sanzione disciplinare detta perdita è commisurata al periodo di sospensione cautelare.

5. Contro il provvedimento di revoca per valutazione negativa il titolare di posizione di elevata qualificazione può ricorrere, oltre che con i normali rimedi amministrativi e giurisdizionali, presentando entro 15 giorni dalla ricezione della comunicazione di revoca dell’incarico apposita istanza al OIV, eventualmente con assistenza legale e/o sindacale, in conformità a quanto disposto dall’art. 18 del CCNL 2019-2021. La procedura si conclude obbligatoriamente entro 15 giorni dalla presentazione dell’istanza. Al ricorrente è garantito pieno accesso alla documentazione relativa al procedimento.

La procedura normata dal presente articolo trova applicazione anche per le ipotesi di revoca anticipata dell’incarico.

In caso di aspettativa, a meno che non sia determinata da ragioni di salute od altra fattispecie avente tutela normativa, il titolare di incarico di E.Q. decade dall’incarico senza diritto al successivo reintegro. La posizione risulta pertanto vacante. In caso di comando presso altro Ente per lo svolgimento di attività estranea alle funzioni dell’Ente, vale quanto stabilito per l’aspettativa.

**ARTICOLO 7**

**GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.**

La graduazione degli incarichi di E.Q. è effettuata sulla base dei seguenti critici.

a-collocazione nella struttura;

b-complessità struttura organizzativa;

c-responsabilità gestionali interne ed esterne;

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| criteri  | Punteggio massimo ottenibile  | Peso% |
| Collocazione nella struttura | 63 |  |
| Complessità struttura organizzativa  | 56 |  |
| Responsabilità gestionali interne ed esterne | 60 |  |
| Totale  | 179 |  |

**CRITERI DI APPREZZAMENTO**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Criteri di valutazione** | **fattori** | **Indicatori** | **Punteggio ottenibile** | **Punteggio ottenuto** |
| **Collocazione nella struttura (max punti 63)** | **Posizione nella struttura** | * **Risponde al vertice politico**
* **Risponde al Segretario Comunale**
 | **12** **8** |  |
| **Personale funzionalmente assegnato** | * **Da 6 unità in su**
* **Fino a 5 unità**
* **Fino a 3 unità**
 | **10****6****4**  |  |
| **Caratteristiche essenziali qualificanti la posizione****(esprime il grado di poliedricità richiesto nell’assolvimento dei compiti, in ragione del numero delle funzioni, tipologicamente diversificate, afferenti la posizione)** | * **Funzione caratterizzante di tipo gestionale – funzionale**
* **Funzione caratterizzante di tipo organizzativo**
* **Funzione caratterizzante di tipo progettuale**
* **Funzione caratterizzante di tipo erogativo esterno**
* **Funzione caratterizzante di tipo erogativo interno**
* **Funzione vicaria del segretario comunale**

**(i vari profili sono cumulabili)**  | **4****3****4****6****2****6** |  |
| **Rilevanza strategica della posizione: evidenzia la rilevanza delle proposte di competenza della P.O. e degli atti a cui collabora** | * **Responsabile di istruttorie in atti strategici dell’Ente**
* **Contribuisce all’istituzione di atti strategici per l’Ente oppure è responsabile di istruttoria in atti particolarmente rilevanti per l’ente**
* **Contribuisce all’istruttoria di atti rilevanti per l’ente**
 | **10****8****6** |  |
| **Scopo della posizione** | * **Staff (posizione collegata direttamente al risultato finale, di supporto alla pianificazione)**
* **Collegamento tra strutture (posizione collegata ad indirizzi specifici con autonomia gestionale)**
* **Regolamentata (posizione regolamentata da procedure predeterminate)**
 | **6****4****2** |  |
| **Complessità struttura organizzativa (max punti 56)** | **Complessità organizzativa della struttura coordinata: esprime il livello di difficoltà nel coordinamento della struttura** | * **Struttura con almeno 4 uffici e/o servizi con competenze in ambito eterogeno**
* **Struttura con almeno 3 uffici e/o servizi con competenze in ambito eterogeneo**
* **Struttura con almeno 2 uffici e/o servizi con competenze in ambito eterogeneo**
 | **20****10****5** |  |
| **Tipologia dei processi: evidenzia il livello di standardizzazione dei processi e degli atti gestiti** | * **I principali e più qualificanti processi su cui opera la posizione non hanno carattere di ripetitività e richiedono ogni volta una procedura ed una programmazione di base**
* **I principali e più qualificanti processi su cui opera la posizione sono in gran parte standardizzati o standardizzabili mentre alcuni sono variabili e di organica programmazione**
* **I principali e più qualificanti processi su cui opera la posizione sono prevalentemente standardizzati o standardizzabili, regolati o regolabili anche nell’aspetto operativo da procedure e sono facilmente programmabili**
 | **8****6****3** |  |
| **Professionalità e cognizioni necessarie per l’assolvimento delle attribuzioni: esprime in termini di conoscenza personale, di norme e procedure richieste per un efficace espletamento del ruolo ricoperto e di eventuali prestazioni aggiuntive afferenti la posizione** | * **Cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro e di tipo giuridico**

* **Cognizioni di tipo multidisciplinare di modesto spettro**
* **Cognizioni monodisciplinari di ampio spettro**
 | **20****10****5** |  |
| **Attività formative** | * **Attività formative costanti ed esterne**
* **Attività formative occasionali ed esterne**
* **Attività formative non significative**
 | **8****6****4** |  |
| **Responsabilità gestionali interne ed esterne (massimo punti 60)** | **Destinatari delle attività (esprime l’intensità del sistema responsabilizzante che presiede la posizione, verso soggetti esterni – interni dell’ente**  | * **Esterni /Interni**
* **Esterni**
* **Interni**
 | **12****8****2** |  |
| **Numero dei capitoli di bilancio gestiti (da intendersi quale unità elementare del singolo intervento)** | * **Più di 60 capitoli**
* **Da 25 a 60 capitoli**
* **Meno di 25 capitoli**
 | **13****6****2** |  |
| **Quantificazione delle risorse** | * **Superiore a 400.000,00**
* **Da 100.000,01 a 400.000,00**
* **Meno di 100.000,00**
 | **10****8****2** |  |
| **Numero delle determinazioni: esprime il peso gestionale di quantificazione delle determinazioni afferenti la posizione** | * **Più del 30% sul totale annuo di tutti i responsabili**
* **Da 15% a 30%**
* **Meno del 30%**
 | **15****7****2** |  |
| **Responsabilità del datore di lavoro** | **Incarico di datore di lavoro** | **nel caso alla E.Q. sia attribuita anche tale funzione al punteggio ottenuto in questo indicatore, viene sommato 10.**  |  |

**4**

**TOTALE PUNTEGGIO OTTENUTO**

La graduazione dell’incarico è effettuata dal nucleo di valutazione sentito il Segretario Comunale.

La valutazione 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 durante la durata dell’incarico**,** fatte salve le modificazioni che, per eccezionale ampiezza, non suggeriscano la necessità o la rilevante opportunità di apportare correttivi valutativi in corso di gestione.

L’individuazione del valore economico di ciascuna posizione organizzativa avviene sulla base dell’ascrizione della posizione alle seguenti fasce di compattamento.

**Fasce di compattamento ai fini della determinazione del valore economico di ciascuna posizione**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **PUNTEGGIO TOTALE** |  **RETRIBUZIONE DI POSIZIONE** |
|  | * **A 60**
 | **€ 5.000,00** |
|  | * **Da 61 a 70**
 | **€ 6.000,00** |
|  | * **Da 71 a 80**
 | **€ 7.500,00** |
| * **•**
 | * **Da 81 a 90**
 | **€ 9.000,00** |
| * **•**
 | * **Da 91 a 100**
* **20**
 | **€ 10.500,00** |
|  | * **Da 101 a 110**
 | **€ 11.500,00** |
| * **•**
 | * **Da 111 a 120**
 | **€ 12.500,00** |
|  | * **Da 121 a 130**
 | **€ 13.500,00** |
|  | * **Da 131 a 140**
 | **€ 14.500,00** |
| * **•**
 | * **Da 141 a 150**
 | **€ 15.500,00** |
|  | * **Da 151 a 160**
 | **€ 16.500,00** |
|  | * **Da 161 in su**
 | **€ 18.000,00** |

Il valore economico di tali fasce sarà aggiornato annualmente con deliberazione di Giunta Comunale in relazione alle mutate condizioni organizzative e nel rispetto delle risorse complessive destinate per tale finalità in bilancio.

**ARTICOLO 8**

**NORMA DI CHIUSURA**

Per tutto quanto non previsto nel presente regolamento si rinvia al Contratto Collettivo delle Funzioni Locali 2019-2021.

**5**