

COMUNE DI GORGO AL MONTICANO

PROVINCIA DI TREVISO

REGOLAMENTO DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE AI SENSI DEGLI ARTT. 16 E SEGUENTI CCNL “FUNZIONI LOCALI” DEL 16.11.2022

(oggetto di confronto ai sensi dell’art. 5, comma 2, lettera d) e e)

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 01.02.2024

INDICE

TITOLO I - LE FINALITA', LE DEFINIZIONI, LE TIPOLOGIE

Art. 1 - Le finalità

Art. 2 -Le disposizioni generali

Art. 3 - Le tipologie delle posizioni di lavoro

Art. 4 - Funzioni e responsabilità

TITOLO II - IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE AI RESPONSABILI DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

Art. 5 - I destinatari degli incarichi

Art. 6 - La procedura di conferimento degli incarichi

Art. 7 - La procedura di revoca degli incarichi

Art. 8 - La sostituzione in caso di assenza

TITOLO III - GRADUAZIONE DELLE ELEVATA QUALIFICAZIONE E IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Art. 9 - La metodologia di graduazione

Art. 10 - Il trattamento economico accessorio

Art. 11 - Entrata in vigore

Allegato A)

TITOLO I - LE FINALITA' E LE TIPOLOGIE

Art. 1 LE FINALITA'

1. Le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione (di seguito: E.Q.) sono previste all'art. 16 e ss. del CCNL "Funzioni Locali" sottoscritto il 16.11.2022.
2. La presente disciplina è finalizzata a definire la metodologia di graduazione e valutazione della complessità organizzativa delle posizioni di lavoro di E.Q., la procedura di conferimento e revoca degli incarichi di responsabile degli uffici e dei Servizi, titolari di E.Q., nonché la sostituzione in caso di assenza dei titolari dei predetti incarichi.
3. In conformità ai principi enunciati nel vigente Regolamento dei Servizi e degli Uffici, l'attribuzione dei predetti incarichi avviene in base a criteri oggettivi che tengano conto del reale grado di responsabilità gestionale, complessità organizzativa e livello di specializzazione richiesto, nonché delle competenze assegnate, nella considerazione del fondamentale ruolo strategico rivestito da dette figure "c.d. apicali" sul piano organizzativo - funzionale, che corrispondono ai responsabili degli Uffici e dei servizi, individuati dal Sindaco.

Art. 2 LE DISPOSIZIONI GENERALI

1. L'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento degli incarichi di E.Q. sono a carico del Bilancio, determinate secondo quanto stabilito dall'art. 67, comma 1 del CCNL 21.5.2018.
2. L'eventuale incremento delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni di E.Q. è oggetto di contrattazione decentrata ex art. 7, comma 4, lettera u) CCNL 16.11.2022, ove implicante una riduzione del fondo di cui all'art. 79 del vigente CCNL, al fine dell'osservanza dei limiti normativi relativi al contenimento della spesa di personale afferente alla componente accessoria.

Art. 3 LE TIPOLOGIE DELLE POSIZIONI DI LAVORO

1. Le posizioni di E.Q. previste da questo ente attengono a posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (posizione di struttura).
2. Si prende atto che nello schema organizzativo dell'ente non sono previste figure di posizione di 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 oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum (posizione di alta

professionalità). La relativa disciplina sarà adottata, con successivo atto, solamente nel caso in cui l'ente decida di istituire ed incaricare una o più figure di Alta professionalità.

3. Per l'individuazione delle posizioni di E.Q. ed il numero delle stesse si fa riferimento alla struttura dell'Ente come da documenti di programmazione dell'Ente.

ART. 4 FUNZIONI E RESPONSABILITA'

1. I responsabili degli uffici e dei servizi, c.d. "apicali", nominati con provvedimento motivato del Sindaco ai sensi dell'art. 109, comma 2, D.Lgs n. 267/2000, secondo i criteri e le norme dettate dagli Statuti e dai regolamenti e nel rispetto degli obiettivi e programmi definiti dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sono automaticamente individuati come posizioni di lavoro di incarichi di E.Q., ai sensi della presente disciplina.

2. L'incarico di E.Q. comporta: la direzione degli Uffici e dei Servizi, secondo i criteri e le norme dettate dallo Statuto comunale, dal Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi, dagli obiettivi e programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dagli organi di indirizzo politico-amministrativo. L'incarico di E.Q. comporta, inoltre, l'esercizio delle funzioni di gestione amministrativa, tecnica e finanziaria di cui all'art. 107, commi 2 e 3 del D.Lgs n. 267/2000.

3. Agli incaricati di E.Q. competono le funzioni elencate nel Regolamento degli Uffici e dei Servizi e di seguito semplificate:

- a. responsabilità dei servizi dell'area (struttura complessa) cui è preposto;
- b. direzione e gestione funzionale del personale assegnato;
- c. gestione delle risorse economiche e strumentali assegnate;
- d. predisposizione dei relativi atti e delle proposte di delibera della Giunta e del Consiglio;
- e. svolgimento di tutti i compiti assegnati o delegati dal Sindaco e/o dalla Giunta.

4. Gli incaricati di E.Q. gestiscono in autonomia e flessibilità, secondo le direttive e in accordo con il Sindaco, Assessore di riferimento e Segretario comunale, il proprio orario di lavoro, tenendo presente che va rispettato l'orario di servizio dell'ente, l'armonia con gli orari degli altri servizi nonché il rispetto dell'orario minimo contrattuale previsto nei CCNL. 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.

TITOLO II - IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI E.Q. AI RESPONSABILI DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

Art. 5 I DESTINATARI DEGLI INCARICHI

1. La titolarità della posizione di lavoro di E.Q. può essere attribuita a dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari ed E.Q. del sistema di classificazione del personale, fatto salvo quanto previsto nel comma 2:
 - a. con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
 - b. assunti a tempo determinato ex art. 60 CCNL del 16.11.2022 o secondo le previsioni di cui all'art. 110, commi 1 e 2 Dlgs n. 267/2000,
 - c. con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato appartenente ad altri enti, assegnato in posizione di comando, ovvero in assegnazione temporanea.
2. Nell'ipotesi in cui non siano in servizio dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari e delle E.Q., ovvero siano presenti, ma carenti delle competenze professionali necessarie per la copertura della posizione di lavoro, è possibile attribuire l'incarico al dipendente dell'area Istruttore, in possesso dei requisiti di cui all'art.6, comma 1 una sola volta. L'eventuale reiterazione dell'incarico è possibile soltanto se sono state avviate le procedure di reclutamento di personale appartenente all'area dei Funzionari e E.Q..
3. L'incarico di responsabile degli Uffici e dei Servizi, titolare di E.Q. può essere conferito al Segretario Comunale ai sensi dell'art. 97, comma 4, lettera d). In tal caso al medesimo spetta la maggiorazione della retribuzione di posizione ai sensi dell'art. 41, comma 4 del CCNL 16.5.2001;
4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale non possono essere incaricati di E.Q. (fatti salvi gli incarichi attribuiti per specifiche esigenze organizzative di ordine temporaneo a personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno, come previsto dall'art. 53, comma 3, CCNL 21.5.2018).
5. E' possibile conferire l'incarico di E.Q. a dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno di altre amministrazioni locali, purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza ai sensi dell'art.1, comma 557, della legge n. 311/2004.
6. E' possibile conferire l'incarico di E.Q. a dipendenti con rapporto di lavoro subordinato di cui al comma 1 di altri enti, mediante l'utilizzo a tempo parziale ai sensi dell'art. 23 del vigente CCNL o per servizi in convenzione a norma dell'art. 30 del D.Lgs n. 267/2000, secondo la disciplina contenuta nel medesimo articolo, commi 5 e ss..
7. Le funzioni di titolare di incarico di E.Q., per i Comuni con meno di 5.000 abitanti, possono essere attribuite a componenti dell'organo esecutivo previa deliberazione di Giunta comunale adottata ai sensi dell'art. 53, comma 23, della L. n. 388/2000 come modificato dall'art. 29, comma 4, lett. a) e b) della L. n. 448/2001, al fine di operare

un contenimento della spesa. Il contenimento della spesa deve essere documentato ogni anno, con apposita deliberazione, in sede di approvazione del bilancio.

Art. 6

LA PROCEDURA DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

1. Gli incarichi di E.Q. sono conferiti ai responsabili degli uffici e dei servizi che sono individuati, con provvedimento motivato del Sindaco, tenendo conto, 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 organizzative nonché dell'esperienza acquisita. Possono essere rinnovati, con provvedimento motivato del Sindaco nel rispetto dei seguenti criteri:
 - a) Anzianità di servizio nell'area che si intende attribuire o nelle funzioni che si intendono assegnare, anche con riferimento alle modalità manifestate nell'espletamento del servizio riguardo l'assenza di problematicità o eventuale cause di demerito;
 - b) Valutazione conseguita nell'ultimo triennio;
 - c) Eventuali procedimenti disciplinari di cui il funzionario sia stato destinatario;
 - d) Professionalità e competenza, espressa mediante il possesso di specifici titoli di studio richiesti dalla posizione che si intende attribuire o da esperienza settoriale;
 - e) Capacità di direzione e integrazione organizzativa, espressa mediante l'assenza di situazioni di contenzioso o di conflitto interpersonale.
2. Nel caso di cessazione anticipata del mandato sindacale i responsabili, titolari di E.Q. continuano a svolgere le proprie funzioni fino alla scadenza naturale dell'incarico.
3. L'atto di conferimento contiene le attribuzioni di funzioni e responsabilità, la retribuzione prevista, la durata, nonché i sostituti, in caso di assenza o impedimento temporaneo nell'esercizio delle funzioni di E.Q..
4. L'incarico di responsabile "apicale", titolare di E.Q. viene conferito per un periodo massimo non superiore a tre (3) anni e non inferiore ad anni uno, e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere.
5. L'incarico è prorogato di diritto, all'atto della naturale scadenza, fino a quando non intervenga la nuova nomina e comunque non oltre quarantacinque giorni dalla scadenza. La mancata conferma, dopo la naturale scadenza del termine previamente stabilito, non richiede alcun formale e motivato provvedimento.
6. I predetti incarichi, fatta salva la durata minima di un anno, non possono essere conferiti per un periodo superiore alla scadenza dell'ordinario mandato amministrativo del Sindaco che li conferisce e fatto salvo altresì quanto previsto al successivo art. 7. Detti incarichi non richiedono accettazione.

7. Per garantire la continuità amministrativa e gestionale, gli incarichi di responsabile, titolare di E.Q., alla scadenza del mandato amministrativo, fatto salvo quanto previsto dal precedente comma 6, sono prorogati per un periodo non superiore ai 120 giorni, per consentire lo svolgimento delle procedure di attribuzione dei nuovi incarichi.

Art. 7

LA PROCEDURA DI REVOCA DEGLI INCARICHI

1. Gli incarichi di Responsabile degli uffici e dei servizi, titolare di E.Q. possono essere revocati prima della scadenza del termine fissato nell'atto di conferimento, con atto scritto e motivato del Sindaco in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi, per motivi disciplinari o in conseguenza di valutazione negativa della performance.
2. La valutazione negativa della performance si considera tale se inferiore al 50% del punteggio massimo attribuibile secondo il sistema di valutazione in uso. (*sistema di valutazione in uso inferiore a 15,00% "non adeguato al ruolo"*)
3. La formalizzazione della revoca dell'incarico di Responsabile degli uffici e dei servizi, titolare di E.Q. per valutazione non positiva dovrà essere preceduta, nel rispetto del contraddittorio, dall'acquisizione delle valutazioni del dipendente, che potrà essere assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
4. La revoca dell'incarico non comporta un mutamento di profilo professionale che rimane invariato, ma determina soltanto un mutamento di funzioni, nonché la perdita della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 10.

Art. 8

LA SOSTITUZIONE IN CASO DI ASSENZA

1. In caso di assenza o di impedimento temporaneo del responsabile degli uffici e dei servizi, titolare di E.Q., le funzioni vengono svolte da altro titolare di E.Q. o dal Segretario comunale, come stabilito nel provvedimento di conferimento dell'incarico.
2. In caso di assenza superiore a 4 mesi, che comporti la sospensione della retribuzione di posizione, il titolare di E.Q. può essere provvisoriamente sostituito con atto formale, con altro dipendente di area Funzionari ed E.Q..
3. Nell'ipotesi di cui al comma 2, al sostituto spetta la retribuzione di posizione nel valore della E.Q. sostituita e la retribuzione di risultato riferita al periodo temporale della sostituzione, nei limiti di quella non corrisposta al sostituito, a seguito di valutazione annuale.
4. La sostituzione del responsabile, titolare di E.Q. può avvenire anche mediante l'attribuzione delle funzioni ad interim ad un altro titolare di E.Q., tenuto conto dei carichi di lavoro e dei requisiti soggettivi previsti dalla presente disciplina, al quale compete il riconoscimento della retribuzione di risultato prevista dall'art. 10, comma 4 della presente disciplina.

TITOLO III - LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Art. 9 - LA METODOLOGIA DI GRADUAZIONE

1. La graduazione della complessità organizzativa delle E.Q, avviene con deliberazione della Giunta comunale, previo parere dell'Organismo di Valutazione, sulla base dei seguenti criteri:

- risorse finanziarie gestite con riferimento al P.E.G. (vedi tabella A);
- gestione risorse umane e complessità dell'attività di coordinamento (alla data della graduazione);
- complessità tecnico operativa dei procedimenti;
- complessità delle dinamiche relazionali ed organizzative con soggetti esterni ed organi istituzionali;
- complessità e diversificazione dei servizi gestiti ;
- responsabilità giuridico-amministrativa e fattori di rischio.

2. Il valore economico della E.Q. è determinato sulla base del punteggio attribuito secondo i criteri di cui all'allegato "A" e determina la fascia di retribuzione di posizione tra un minimo di euro 5.000,00 ed un massimo di 11.500,00, secondo la seguente graduazione:

Punteggio attribuito alla posizione organizzativa	Valore economico
Fino a 60 punti	Euro 5.000,00
Da 61 a 80 punti	Euro 6.500,00
Da 81 a 90 punti	Euro 8.500,00
Da 91 a 100 punti	Euro 10.000,00
Oltre i 101 punti	Euro 11.500,00

In occasione di riorganizzazioni che comportano rilevanti modifiche funzionali, la Giunta provvede ad una verifica della graduazione delle E.Q. coinvolte, apportando gli eventuali correttivi con il supporto dell'Organismo di Valutazione.

3. Nell'ipotesi di conferimento ad un dipendente già titolare di E.Q. di altro incarico di E.Q. ad interim, per la durata dello stesso, al medesimo compete un ulteriore importo di retribuzione di risultato, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché sulla base del raggiungimento degli obiettivi definiti nell'atto di attribuzione dell'incarico, nella misura percentuale dal 15% al 25% del valore della retribuzione di posizione prevista per l'E.Q. ricoperta ad interim, nei limiti delle risorse complessivamente destinate al finanziamento delle E.Q.. La percentuale sarà definita nell'atto di conferimento dell'incarico.

4. Nell'ipotesi di conferimento di un incarico di E.Q. a dipendenti con rapporto di lavoro subordinato, mediante l'utilizzo a tempo parziale ai sensi dell'art. 23 del CCNL vigente o per servizi in convenzione a norma dell'art. 30 del D.lgs n. 267/2000, il valore della E.Q.

determinata ai sensi dei precedenti commi, tenuto conto della maggiore gravosità della prestazione svolta in diversi sedi, è incrementato in una misura percentuale definita nell'atto di attribuzione dell'incarico di E.Q., per un importo non superiore al 30% del valore della stessa, nel rispetto dei limiti delle risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL .

Art. 10

IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di E.Q. è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato ed è finanziato con risorse a carico del bilancio.
2. Il trattamento accessorio del personale titolare di posizione organizzativa assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai vigenti CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario ad eccezione dei compensi espressamente previsti dall'art. 20 del CCNL 16.11.2022.
3. Per gli incarichi di E.Q. di unità organizzativa l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo ad un massimo di euro annui lordi per tredici mensilità, secondo le modalità di graduazione stabilite dall'art. 9 della presente disciplina, in rapporto alle tipologie di Elevata Qualificazione.
4. L'importo della retribuzione di risultato, pari ad almeno il 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e risultato dell'area delle Elevata Qualificazione, è definito in sede di graduazione della posizione di E.Q., nei valori individuati dall'Ente, secondo i criteri generali adottati dalla contrattazione collettiva integrativa.
5. La retribuzione di risultato è corrisposta previa valutazione annuale dei soggetti competenti sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
6. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, la cui percentuale massima è pari al 25% della retribuzione di posizione attribuita. Il dipendente incaricato di E.Q. consegue un punteggio di valutazione di risultato espresso in 30esimi commisurato al raggiungimento degli obiettivi assegnati ed al quale viene ricollegata la seguente graduazione effettiva dell'indennità di risultato:
 - Fino a 14,99 = nessun risultato
 - Da 15 a 17,99 = 5% della posizione
 - Da 18 a 21,99 = 15% della posizione
 - Da 22 a 25,99 = 20% della posizione
 - Da 26 a 30 = 25% della posizione.

Art. 11

ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento rientrante nelle competenze della Giunta Comunale entrerà in vigore a decorrere dalla sua pubblicazione all'Albo pretorio.

SCHEDA TECNICA DI PESATURA DI E.Q.

La pesatura/analisi della complessità organizzativa ai fini della graduazione del valore economico della posizione di lavoro di responsabilità E.Q. del Comune di Gorgo al Monticano avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti criteri:

1. RISORSE UMANE GESTITE;
2. RISORSE FINANZIARIE GESTITE;
3. COMPLESSITA' TECNICO OPERATIVA DEI PROCEDIMENTI;
4. COMPLESSITÀ DELLE DINAMICHE RELAZIONALI;
5. COMPLESSITA' E DIVERSIFICAZIONE DEI SERVIZI GESTITI;
6. RESPONSABILITÀ GIURIDICO-AMMINISTRATIVA;

Per ciascun criterio sono identificati i punteggi massimi ai fini della pesatura.

Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è di 120 punti.

Il punteggio sarà attribuito con apposito atto della Giunta Comunale, sulla base dei criteri prestabiliti nell'attuale allegato. L'inserimento in una fascia quantificherà la retribuzione della E.Q..

I criteri vengono sviluppati nei seguenti termini:

1 risorse umane gestite: punteggio massimo 20 punti

Il parametro valuta il numero di dipendenti assegnati alla Posizione Organizzativa

INDICATORE	PESATURA
Sino a 2 dipendenti	5 punti
Da 3 a 4 dipendenti	10 punti
Da 5 a 6 dipendenti	15 punti
Oltre 7 dipendenti	20 punti

2 risorse finanziarie gestite: punteggio massimo 20 punti

Il parametro prende in esame l'entità delle spese gestite con riferimento al PEG dell'anno di riferimento se già approvato al momento della nomina annuale, in caso contrario si farà riferimento al PEG dell'anno precedente.

INDICATORE	PESATURA
Fino a 400.000 Euro	5 punti
Da 400.001 Euro a 1.200.000 Euro	10 punti
Da 1.200.001 Euro a 2.000.000 Euro	15 punti
Oltre 2.000.000 di Euro	20 punti

3 complessita' tecnico operativa dei procedimenti: punteggio massimo 20 punti

Questo parametro attiene alla maggiore o minore difficoltà di gestione dei procedimenti dovuta a norme, procedure e tecnologia in costante mutamento in considerazione del peso degli interessi pubblici e privati coinvolti nei procedimenti affidati.

INDICATORE	PESATURA
Procedimenti standardizzati che richiedono competenze sviluppate in ambito omogeneo	Massimo 10 punti
Procedimenti non standardizzati ma che richiedono competenze sviluppate in ambito	Massimo 15 punti

omogeneo e aggiornamento formativo	
Procedimenti non standardizzati che richiedono competenze sviluppate in ambito disomogeneo e aggiornamento formativo costante	Massimo 20 punti

4 complessita' delle dinamiche relazionali: punteggio massimo 20 punti

Il parametro prende in esame la particolare difficoltà di chi gestisce direttamente i rapporti con il cittadino, con gli operatori economici o altri organi istituzionali interni ed esterni.

INDICATORE	PESATURA
Basso - (relazioni normalmente complesse)	10 punti
Medio - (relazioni complesse)	15 punti
Elevato - (relazioni particolarmente complesse)	20 punti

5 complessita' e diversificazione dei servizi gestiti: punteggio massimo 20 punti

Questo parametro attiene al numero di servizi disomogenei gestiti.

INDICATORE	PESATURA
Complessità minima	Massimo 10 punti
Complessità media	Massimo 15 punti
Complessità massima	Massimo 20 punti

6 responsabilità giuridico-amministrativa: punteggio massimo 20 punti

Il parametro prende in esame il livello di esposizione al rischio di errori che possono creare responsabilità amministrativa, contabile e penale.

INDICATORE	PESATURA
Complessità minima	Massimo 10 punti
Complessità media	Massimo 15 punti
Complessità massima	Massimo 20 punti

FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

In applicazione dei suesposti criteri vengono individuate le seguenti fasce di inserimento:

PUNTEGGIO	FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Fino a 60 punti	Euro 5.000
Da 61 a 80 punti	Euro 6.500
Da 81 a 90 punti	Euro 8.500
Da 91 a 100 punti	Euro 10.000
Oltre i 101 punti	Euro 11.500