



COMUNE DI ALASSIO

Provincia di Savona

Regolamento per l'attribuzione degli incarichi di elevata qualificazione

(Approvato con DGC n. 42 del 21.02.2024)

ART. 1 – OGGETTO E FINALITA'

1. Il presente Regolamento disciplina gli incarichi di Elevata Qualificazione (artt. 16, 17, 18, 19 e 20 del CCNL sottoscritto in data 16.11.2022, da ora "EQ"), con particolare riferimento alle procedure e ai criteri per l'individuazione, la graduazione, il conferimento, e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e decentrata.
2. 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 (precedentemente "posizioni organizzative");
 - 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 (precedentemente "alta professionalità").
3. All'interno del Comune di Alassio sono individuate esclusivamente posizioni di responsabilità di cui alla lettera "a" del precedente comma, ferma restando la possibilità, laddove esigenze organizzative e di valorizzazione delle risorse umane lo rendano opportuno, di istituire, altresì, posizioni ascrivibili alla lettera "b" del precedente comma.

ART. 2 – CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

1. Alla Giunta Comunale compete, previo confronto con la Dirigenza, l'adozione dell'atto generale di organizzazione che fornisce gli indirizzi per l'individuazione dei Servizi nell'ambito dei quali istituire gli incarichi di EQ, da formalizzare secondo la procedura di cui agli articoli seguenti.
2. Ai fini dell'individuazione dei Servizi per l'istituzione di incarico di elevata qualificazione, deve ricorrere, in via alternativa, una delle seguenti esigenze organizzative o caratteristiche dei Servizi, intesi come struttura organizzativa di massima dimensione dell'Ente, cui sono affidate funzioni ed attività fra loro omogenee esercitate con autonomia operativa e gestionale ai sensi del vigente ROUS:
 - a. coordinamento e direzione di almeno due Servizi con competenze in materia disomogenee tra loro, dove per servizio si intenda quell'area di lavoro (eventualmente suddivisa per ragioni organizzative in più uffici) che esaurisca tutti gli aspetti della materia trattata, ovvero
 - b. direzione di Servizi di particolare complessità a cui facciano capo rilevanti responsabilità operative e/o direzionali, ovvero
 - c. strategicità del Servizio in relazione alle finalità statutarie dell'ente e alle leggi nazionali e regionali attributive di competenze all'ente locale, ovvero, ancora

- d. svolgimento di attività richiedenti elevata competenza specialistica, con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali.
3. Gli incarichi sono conferiti dalla Dirigenza conformemente al presente regolamento, in attuazione degli indirizzi impartiti dalla Giunta Comunale.
 4. Laddove ne ricorrano i presupposti, i Dirigenti valutano la necessità di confermare o variare l'organizzazione, trasmettendo alla Giunta Comunale apposita relazione motivata.
 5. Successivamente, i Dirigenti provvederanno alle necessarie variazioni, in base alle disposizioni di legge ed ai CCNL vigenti, agli adempimenti necessari di propria competenza.
 6. Gli incarichi che vengono assegnati hanno durata non superiore ad un triennio, salvo diverso inferiore periodo in correlazione con l'incarico dirigenziale sovraordinato e sempre fatta salva la possibilità di cessazione anticipata a fronte di eventuali modifiche deliberate dalla Giunta Comunale agli atti generali che ne costituiscono presupposto ovvero, comunque, in caso di modifiche riguardanti, tra l'altro, la macrostruttura dell'ente, ovvero atti di macro-organizzazione riguardanti i medesimi incarichi di Elevata Qualificazione.
 7. L'amministrazione promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi.
 8. L'assegnazione dell'incarico è preceduta da una procedura selettiva consistente in un colloquio motivazionale e nella valutazione comparativa dei titoli degli aspiranti, come risultanti dal curriculum formativo e professionale.

ART. 3 – FUNZIONI E COMPETENZE DEI RESPONSABILI

1. Ai responsabili di Servizio titolari di incarico di EQ sono attribuite le sottoelencate competenze:
 - a) organizzazione dei Servizi e/o degli Uffici affidati;
 - b) raggiungimento degli obiettivi e la realizzazione dei programmi attribuiti;
 - c) gestione delle risorse economiche, strumentali e umane assegnate e orientamento al risultato;
 - d) ogni altra funzione eventualmente delegata con atto motivato da parte del Dirigente,
 - e) responsabilità in via ordinaria dei procedimenti amministrativi e dell'istruttoria degli atti di competenza, con predisposizione dei provvedimenti finali di tutti i procedimenti necessari alla realizzazione dei progetti loro assegnati.
2. I responsabili di Servizio titolari di incarico di EQ hanno competenza di proporre al Dirigente:
 - la valutazione per la corresponsione dei compensi correlati al merito ed all'impegno individuale e di gruppo e per la progressione economica di carriera del personale sotto-ordinato;
 - la valutazione delle potenzialità di ognuno, proponendo programmi di addestramento e di formazione, finalizzati anche ad un eventuale ulteriore sviluppo professionale.

ART. 4 – DELEGA DI FUNZIONI DIRIGENZIALI

1. Per specifiche e comprovate ragioni di servizio, anche in relazione al grado di complessità, differenziazione ed ampiezza delle competenze facenti capo alla posizione dirigenziale, ciascun Dirigente, nell'ambito settoriale di competenza, può delegare, con atto scritto e

motivato, in via eccezionale, per un periodo di tempo determinato, alcune delle competenze ricomprese nelle funzioni dirigenziali ai titolari di posizione organizzativa, senza che ciò comporti un trasferimento della competenza relativa all'atto sottoscritto in quanto lo stesso rimane proprio dell'autorità delegante e non di quella delegata.

2. La delega scritta deve essere definita nei suoi contenuti e prevedere anche l'eventuale potere di adozione di provvedimenti finali e/o atti gestionali.
3. In caso di delega, tale circostanza è valorizzata quale criterio per la valutazione ai fini della pesatura, tenuto conto della significatività quantitativa e qualitativa delle funzioni delegate.

ART. 5 – MODALITA' E CRITERI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI

1. Gli incarichi di EQ sono conferiti ai soggetti individuati in base all'art. 6 e secondo i criteri posti dall'art. 7 del presente Regolamento.
2. Durante il periodo di incarico il Dirigente, a seguito di specifico accertamento di inadempienze o risultati negativi da parte del Titolare di incarico di EQ, può revocare l'incarico affidato con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio.
3. Il Dirigente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce, in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
4. Gli incarichi possono essere revocati prima della naturale scadenza per giustificati motivi – anche legati a riorganizzazione, per come previsto dall'art. 2, comma 6 del presente Regolamento – previa comunicazione all'interessato ed alla R.S.U. aziendale.
5. Gli incarichi possono, comunque, essere prorogati dai Dirigenti per la durata massima di gg. 45, decadendo alla scadenza di detto periodo.

ART. 6 – REQUISITI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

1. L'incarico di EQ è conferito a dipendenti a tempo pieno inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ai sensi del vigente sistema di classificazione del personale di cui al CCNL Funzioni Locali, in possesso dei seguenti requisiti:
 - a. non aver subito, nei due anni precedenti la data di decorrenza del conferimento dell'incarico, sanzioni disciplinari che hanno comportato la sospensione dal servizio;
 - b. aver ottenuto, nei 2 anni antecedenti la data di conferimento dell'incarico (o comunque, negli ultimi 2 anni disponibili) valutazioni individuali della performance pari almeno a 90/100 sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance tempo per tempo vigente;
 - c. profilo professionale coerente e compatibile con l'incarico oggetto di conferimento, desumibile dall'esperienza lavorativa complessivamente maturata nell'Ente in posizioni di lavoro che richiedano significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa del conferimento dell'incarico;

- d. inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Cat. D) dell'Ente da almeno 24 mesi: tale requisito non trova applicazione qualora l'inquadramento nell'Area sia avvenuto in forza di procedura di progressione tra le Aree prevista dalla contrattazione collettiva nazionale e decentrata.

ART. 7 – CRITERI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

1. L'incarico di EQ viene attribuito con formale e motivato provvedimento, soggetto a pubblicazione, adottato dal Dirigente del Settore di riferimento.
2. I conferimenti avvengono previo esperimento di apposita procedura, a seguito di avviso interno all'Ente, con puntuale descrizione delle funzioni da assegnare.
3. Il Dirigente del Servizio Risorse Umane avvia la procedura mediante adozione di un avviso esplorativo rivolto a tutto il personale in possesso dei requisiti di cui all'articolo precedente, ed il cui termine di produzione delle domande è fissato nell'avviso di avvio della procedura.
4. Ciascun dipendente in possesso dei requisiti richiesti può presentare domanda di partecipazione per massimo due incarichi di EQ.
5. Gli incarichi sono attribuiti dal Dirigente, all'esito della valutazione dell'idoneità dei dipendenti che hanno presentato istanza in base, tra l'altro, ai seguenti criteri:
 - a. requisiti culturali e professionali posseduti attinenti all'incarico;
 - b. attitudini e capacità professionale;
 - c. esperienza e competenza specifica nelle materie da trattare;
 - d. capacità gestionale e relazionale.
6. È facoltà del Dirigente effettuare un colloquio individuale di approfondimento motivazionale e di verifica del possesso delle competenze tecnico-specialistiche con riferimento alle funzioni da assegnare.
7. Ad esito della procedura, di cui verrà redatto eventuale verbale (in caso di due o più domande per lo stesso incarico), è individuato il potenziale candidato a cui affidare gli incarichi oggetto di selezione, in assenza di formazione di alcuna graduatoria di merito.
8. Alle OO.SS., ai dipendenti ed alla RSU aziendale è garantito l'esercizio del diritto di accesso agli atti dirigenziali relativi alle individuazioni di cui sopra secondo le disposizioni in essere.

ART. 8 – TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina 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, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.

ART. 9 – VALUTAZIONE DELL'INDENNITA' DI POSIZIONE

1. L'Ente ha adottato il seguente sistema di pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione:

PUNTEGGIO ATTRIBUITO	FASCE ECONOMICHE (IN EURO)
Da 95	16.000,00

Da 90 a 94	14.000,00
Da 85 a 89	13.000,00
Da 80 a 84	11.500,00
Da 75 a 79	10.000,00
Da 70 a 74	9.000,00
Da 65 a 69	8.000,00
Da 60 a 64	7.000,00
Da 55 a 59	6.000,00
Da 50 a 54	5.000,00

2. L'individuazione della fascia di appartenenza delle P.O. viene effettuato con il sistema di pesatura *ratione temporis* vigente nell'ente, che costituisce allegato parte integrante del presente Regolamento, cui deve operarsi rinvio.
3. La retribuzione di posizione come individuata nei commi precedenti viene riconosciuta entro i limiti di capacità del fondo delle risorse decentrate, con eventuale riduzione parametrata in caso di incapienza.

ART. 10 – RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. La valutazione del risultato conseguito dai Titolari di incarico di EQ, sulla base delle risorse assegnate nel fondo annuale è la risultante di quattro distinte valutazioni espresse dal Dirigente settorialmente competente, fino a concorrenza di un punteggio massimo complessivo di 100 punti, con corrispondente valore economico non inferiore al 15% della retribuzione di posizione:
 - a. Raggiungimento degli obiettivi assegnati (50 punti);
 - b. Capacità di gestire con autonomia (25 punti);
 - c. Capacità di adattamento ai cambiamenti ed alle esigenze di flessibilità (15 punti);
 - d. Capacità di creare un clima collaborativo (10 punti).
2. Nell'ipotesi di conferimento a un titolare di incarico di EQ di un incarico ad interim relativo ad altro incaricato di EQ – di cui all'articolo seguente – 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 la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito.
3. L'ulteriore importo di cui al comma precedente è definito, in termini percentuali, al momento del conferimento, dal soggetto competente a conferire l'incarico ad interim.
4. Nel caso di conferimento di un incarico ad interim, il residuo importo afferente alla posizione vacante incrementa la quota della retribuzione di risultato.

ART. 11 – SOSTITUZIONE DEL TITOLARE DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. Nei casi in cui si preveda un'assenza continuativa del titolare, di durata superiore ai 60 giorni – ad esclusione dell'astensione obbligatoria per maternità e nelle situazioni previste dalla norma contrattuale – il titolare di incarico di EQ può essere sostituito con altro dipendente

appartenente all'Area dei Funzionari/Elevata Qualificazione, con provvedimento del Dirigente del Settore e con le medesime modalità previste dal presente Regolamento.

2. Per il periodo della sua sostituzione, al titolare assente viene sospeso il pagamento della retribuzione di posizione: tale compenso, nella medesima misura, viene corrisposto al sostituto; se il sostituto è già titolare di incarico di EQ, allo stesso può essere riconosciuta una maggiorazione fino al massimo di un terzo, su base annua, dell'indennità di posizione in godimento, attribuita a titolo di retribuzione di risultato, da finanziare nei limiti del risparmio della retribuzione di risultato del titolare di incarico di EQ assente, fatte salve le norme di maggior favore eventualmente contenute nel CCNL in vigore.

ART. 12 – QUANTIFICAZIONE DEL FONDO PER LA COPERTURA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. La determinazione dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento degli incarichi di EQ è demandata alla contrattazione decentrata come da CCNL vigente.
2. Le risorse previste per il finanziamento degli incarichi di EQ sono quelle espressamente destinate a tal fine ai sensi dell'art. 79, comma 1, del CCNL 16.11.2022.

ART. 13 – ENTRATA IN VIGORE E RINVIO

1. Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione ed abroga ogni precedente disposizione regolamentare e/o organizzativa con esso incompatibile. Esso trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data di approvazione.
2. Per quanto non previsto dal presente Regolamento si rinvia alla disciplina normativa e/o contrattuale applicabile.

Comune di Alassio

Metodologia di valutazione ai fini della graduazione della retribuzione di posizione

Il contratto collettivo nazionale

L'articolo 13 del CCNL del comparto Funzioni locali prevede: 1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con **assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato**:

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

Prescrizioni metodologiche

Dal testo delle disposizioni normativa si evince quanto segue:

- 1) il trattamento economico accessorio deve essere correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità, tralasciando, in questa sede, i risultati che sono oggetto di altra valutazione ed è onnicomprensivo, infatti, riguarda tutte le funzioni e i compiti attribuiti.
- 2) Il valore economico delle posizioni deve essere determinato in relazioni a "parametri"
- 3) Tali parametri, per espressa previsione normativa, sono:
 - a. Rilevanza organizzativa
 - b. la complessità organizzativa
 - c. le responsabilità gestionali interne ed esterne
 - d. funzioni delegate e attribuzione poteri di firma
 - e. dimensioni economiche gestite

Conseguentemente, ai fini della "pesatura" la metodologia si articola in MACROFATTORI, a loro volta suddivisi in fattori di valutazione.

Tale struttura consente all'amministrazione di attribuire a ciascun macrofattore un peso di incidenza, in ragione del proprio modello organizzativo.

Ciascun fattore, inoltre è articolato in gradazioni, in corrispondenza delle quali viene attribuito un punteggio.

Il valore economico della posizione si ottiene in ragione del punteggio conseguito all'interno del *range* tra la misura minima contrattuale e la misura massima definita

dall'amministrazione, che in ogni caso non potrà superare quella definita del contratto collettivo nazionale.

L' articolazione della pesatura della posizione in relazione a 5 macrofattori:

	incidenza
a. rilevanza organizzativa	15
b. funzione di direzione	40
c. responsabilità e complessità gestionale	25
d. ampiezza e contenuto delle funzioni delegate con attribuzione dei poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna	10
e. dimensione economica	10
totale	100

SISTEMA DI PESATURA POSIZIONI ORGANIZZATIVE

NUMERO DEI DIPENDENTI DELL'ENTE

N. DEI SERVIZI DELL'ENTE

A) RILEVANZA ORGANIZZATIVA (max 15 punti)

A.1) rilascio di pareri (da 0 a 5)

in nessun caso: 0

occasionalmente: 3

frequentemente: 5

5

A.2) apposizione di visti (da 0 a 5)

in nessun caso: 0

occasionalmente: 3

frequentemente: 5

5

A.3) effettuazione di attività di controllo (da 0 a 5)

in nessun caso: 0

occasionalmente: 3

frequentemente: 5

5

B) LA FUNZIONE DI DIREZIONE (max 40 punti)

B.1) Professionalità

La posizione richiede abilitazione professionale (punti 10)

La posizione richiede uno specifico titolo di studio (punti 7)

La posizione richiede un aggiornamento costante (punti 5)

La posizione richiede una conoscenza di carattere generale (punti 3)

10

B.2) Ampiezza ed eterogeneità

Alla posizione sono attribuite funzioni che hanno carattere di interdisciplinarietà (da 9 a 10)

Alla posizione sono attribuite funzioni eterogenee (punti da 5 a 8)

Alla posizione sono attribuite funzioni che hanno carattere settoriale (punti da 1 a 4)

10

B.3) N. DIPENDENTI

pesatura dipendenti (rapporto con dipendenti totale, max 10 punti)

10

B.4) N. SERVIZI

pesatura servizi (rapporto con dipendenti totale, max 10 punti)

10

C) RESPONSABILITA' E COMPLESSITA' GESTIONALE (max 25)

(ossasionalmente: 1; frequentemente 2; prevalentemente 3)

Rilascio di autorizzazioni	3
Amministrazione del patrimonio	3
Attività di controllo all'esterno dell'ente	3
Erogazione di contributi	3
Produzione di servizi a domanda individuale	3
Gestione del contenzioso	3
Attività di progettazione	3
Relazioni con imprese o professionisti	3
Attività di regolamentazione	3
Relazioni con il pubblico	3
Attività di tipo sanzionatorio	3
Attività contrattuale	3
Gestione delle entrate	3
Rappresentanza in giudizio	3
Presidio del territorio	3
Rapporto con organi giudiziari	3
Emissione di ordinanze	3
Trattamento di dati personali	3
Attività di verifica sulle partecipate	3
Attività di prevenzione della corruzione	3
Pubblicazione di atti e informazioni sul sito	3
Gestione dell'accesso agli atti	3
TOTALE (MAX 25)	25

D) Ampiezza e contenuto delle funzioni delegate con attribuzione dei poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna (max 10 punti)

complessità (max 5 punti)	5
discrezionalità (max 5 punti)	5

E) Dimensione economica (max 10 punti)

calcolare il valore percentuale ricavato dal rapporto tra le somme stanziare dall'intero ente e le somme stanziare direttamente riferibili alla posizione	10
---	----

TOTALE PUNTEGGIO DELLA POSIZIONE 100

RETRIBUZIONE

Punteggio da 95	16.000,00
Da 90 a 94	14.000,00
Da 85 a 89	13.000,00
Da 80 a 84	11.500,00
Da 75 a 79	10.000,00
Da 70 a 74	9.000,00
Da 65 a 69	8.000,00
Da 60 a 64	7.000,00
Da 55 a 59	6.000,00
Da 50 a 54	5.000,00
punteggio inferiore a 50	no tpo