



COMUNE DI BRUGINE

35020 – Provincia di Padova

REGOLAMENTO SUGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

CRITERI GENERALI DI CONFERIMENTO E SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Approvato con deliberazione di G.C. n. 59 del 14.05.2019
E modificato con deliberazione di G.C. n. del

Art. 1 - Finalità

1. Il presente Regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione ed ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incarichi di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali 2019 - 2021 del 16 novembre 2022.
2. Per "Elevata Qualificazione" si intende un incarico individuato presso un'area istituita all'interno della Struttura Organizzativa del Comune di Brugine che, "con assunzioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato", prevede lo svolgimento di funzioni/attività di "direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale o organizzativa".
3. Gli incarichi di Elevata Qualificazione possono essere assegnati a dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito sulla base dei criteri definiti all'art.3 del presente Regolamento.
4. La Giunta individua il numero delle Elevate Qualificazioni con gli atti di macro-organizzazione dell'Ente.

Art. 2 - Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. L'incarico di Elevata Qualificazione può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno e indeterminato appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) Aver ottenuto valutazioni delle prestazioni positive sulla base dell'attuale sistema di valutazione;
 - b) Insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione" per le aree ed i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto.
 - c) Non aver subito sanzioni disciplinari.
 - 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.
2. Nel caso in cui l'Ente sia privo di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione il conferimento degli incarichi può essere attribuito a dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti;

Art. 3 - Procedura per il conferimento

1. Gli incarichi di E.Q. vengono conferiti dal Sindaco, con proprio atto, secondo le disposizioni di cui all'art. 18, comma 1, del CCNL del 16.11.2022.
2. Gli incaricati dovranno essere in possesso dei requisiti di accesso disciplinati

all'art. 2 del presente Regolamento. Per il conferimento degli incarichi si tiene conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali, nonché delle esperienze acquisite. Si tengono in considerazione, inoltre, i seguenti criteri:

- a) Titolo di studio e professionale adeguato per lo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico;
 - b) Capacità manifestata nella gestione dei rapporti 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;
 - c) Capacità di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire;
 - d) Esperienza nella gestione di funzioni e di attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire.
3. L'incarico di elevata qualificazione è conferito per un periodo massimo non superiore a 3 anni, sulla base dei criteri definiti dal presente Regolamento, con atto scritto e motivato, e può essere rinnovato con le medesime formalità.

Art. 4 - Revoca degli incarichi

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
2. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, si acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 1.
3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato ed il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 5 - 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.
2. Ai sensi dell'art. 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'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del presente CCNL;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; 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'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
- h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.
 - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

Art. 6 - Retribuzione di posizione

1. Il presente Regolamento individua il sistema ed i criteri per la graduazione delle elevate qualificazioni ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione.
2. Nella individuazione dei criteri il sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.
3. Il Comune, in caso di variazione delle funzioni attribuite alle posizioni organizzative ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.
4. Il sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.
5. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in maniera complessiva con riguardo a tutte le elevate qualificazioni.

Art. 7 - Soggetti e funzioni

1. Il nucleo di valutazione compila, con la collaborazione del Servizio Personale,

una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna EQ con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi.

2. La Giunta approva la pesatura delle EQ.

Art. 8 - Criteri di pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ)

1. Le elevate qualificazioni previste dal contratto di lavoro sono riferite allo svolgimento di funzioni ed attività di particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.
2. Il sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni unità operativa individuando per ciascuna di esse gli elementi previsti dal CCNL (complessità e responsabilità), articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e graduazione.
3. Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione delle elevate qualificazioni sono valutate in base ai seguenti criteri:
 - 1) **Responsabilità da assumere:** è considerato il rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto con particolare riguardo all'irrogazione di sanzioni in caso di omissioni, ritardi ed errori negli adempimenti di legge e nelle dichiarazioni (ad esempio, fiscali);
 - 2) **Complessità organizzativa:** sono considerate:
 - a) La composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di posizione organizzativa in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con particolare riguardo alla presenza di profili appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, con conseguente complessità gestionale;
 - b) La complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività;
 - 3) **Relazioni interne ed esterne:** sono considerati 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;
 - 4) **Complessità gestionale:** sono considerate:
 - a) La complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad. Es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività;
 - b) La rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e spesa;
 - 5) **Esperienza tecnico - professionale:** l'insieme delle abilità e delle conoscenze

acquisite in una determinata posizione lavorativa

- 6) Competenze e conoscenze richieste:** sono considerati: il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi attività, presenza di profili appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, con conseguente complessità gestionale;
4. Ai fini della valutazione dei criteri e l'assegnazione dei punteggi, al presente Regolamento è allegata una scheda descrittiva con ulteriori livelli di dettaglio di ogni parametro (all. A).

Art. 9 - Sistema di pesatura e graduazione

1. La graduazione della retribuzione di posizione delle singole elevate qualificazioni è determinata in relazione alla responsabilità gestionale nonché alla complessità organizzativa, alla professionalità specifica ed alla dimensione organizzativa, secondo i parametri di cui all'allegato A), su proposta del Nucleo di Valutazione.
2. Per ogni criterio individuato dall'art. 8 è assegnato un punteggio variabile secondo il modello all. A, motivato sviluppando il criterio stesso in relazione agli elementi che lo caratterizzano: maggiore è il riscontro di detti elementi, maggiore risulta la valutazione.
3. Il valore della elevata qualificazione determina l'attribuzione della retribuzione di posizione, tra un minimo di Euro 5.000,00 ed un massimo di Euro 18.000,00 annui lordi, secondo la seguente graduazione:

Fascia A da 89 a 100 punti da Euro 14.751,00 a Euro 18.000,00
Fascia B da 76 a 88 punti da Euro 11.501,00 a Euro 14.750,00
Fascia C da 63 a 75 punti da Euro 8.251,00 a Euro 11.500,00
Fascia D da 50 a 62 punti da Euro 5.000,00 a Euro 8.250,00.”

4. Nel caso in cui l'Ente sia privo di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione il conferimento degli incarichi può essere attribuito a dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti, in tal caso l'importo della retribuzione di posizione va da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità secondo la seguente graduazione:

Fascia A da 89 a 100 punti da Euro 7.501,00 a Euro 9.500,00
Fascia B da 76 a 88 punti da Euro 6.001,00 a Euro 7.500,00
Fascia C da 63 a 75 punti da Euro 4.501,00 a Euro 6.000,00
Fascia D da 50 a 62 punti da Euro 3.000,00 a Euro 4.500,00.”

Art. 10 - Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

1. In caso di utilizzo di personale a tempo parziale, titolare di E.Q. (art. 17 CCNL), il valore della retribuzione di posizione determinata ai sensi dei precedenti commi, tenuto conto della maggiore gravosità della prestazione svolta, è

incrementato di un valore percentuale che dovrà essere definito nell'atto di attribuzione dell'incarico di Elevata Qualificazione, per un importo non superiore al 30% del valore della stessa nei limiti delle risorse complessivamente destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ex art. 17, comma 6, CCNL del 16.11.2022.

2. In sede di accordo tra gli Enti si conviene la percentuale a carico di ognuno dell'incremento della retribuzione di posizione di base.

Art. 11 - Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale.
2. 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'art. 7, comma 4, lett. v), del CCNL 16.11.2022.
3. Ai sensi dell'art. 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022, i criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2, sono stabiliti in apposita disciplina che accede al regolamento generale sul ciclo di valutazione della performance.
4. La valutazione del personale incaricato di Elevata Qualificazione è adottata dal Sindaco.

Art. 12 - Incarichi ad interim

1. Al lavoratore già titolare di elevata qualificazione, cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra elevata qualificazione, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'elevata qualificazione prevista per l'incarico ad interim. La percentuale è definita dal Sindaco che conferisce l'incarico ad interim, nell'ambito dello stesso.
2. Nella definizione della percentuale di cui al comma 1, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.
3. Nel caso di conferimento di un incarico di elevata qualificazione ad interim a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla posizione vacante confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di elevata qualificazione.

Art. 13 - Decorrenza

1. Il presente Regolamento entra in vigore alla data di esecutività della delibera di approvazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

Mod. A) - Criteri di graduazione

Criteri di valutazione - punteggi					
Responsabilità da assumere	Complessità organizzativa	Relazioni interne ed esterne	Complessità gestionale	Esperienza tecnico - professionale	Competenze e conoscenze richieste
Max 20 punti	Max 10 punti	Max 10 punti	Max 15 punti	Max 25 punti	Max 20 punti
È considerato il rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto con particolare riguardo all'irrogazione di sanzioni in caso di omissioni, ritardi ed errori negli adempimenti di legge e nelle dichiarazioni (ad esempio fiscali).	Sono considerate: a) La composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di posizione organizzativa in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con particolare riguardo alla presenza di profili appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, con conseguente complessità gestionale; b) La complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico / professionale	Sono considerati 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.	Sono considerate: la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad. Es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico / professionale dei processi / attività; b) La rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e spesa.	l'insieme delle abilità e delle conoscenze acquisite in una determinata posizione lavorativa.	Sono considerati: il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi / attività, la presenza di profili appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, con conseguente complessità gestionale.

	dei processi / attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi / attività.				
--	---	--	--	--	--

Mod. B Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi alla E.Q.

Struttura di riferimento:
Denominazione del Settore al quale è preposto il Funzionario di Elevata Qualificazione:
Composizione del Settore: Funzionario di EQ n., Funzionario appartenente all'Area dell'Elevata Qualificazione n., Istruttori n., Operatori esperti n. e personale a tempo determinato n.
Tipologia della posizione in relazione al CCNL: Posizione con compiti di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.

Descrizione delle caratteristiche della posizione e attribuzione punteggio:

Incarico di Elevata Qualificazione (EQ): Comprende le attività relative a:

Parametro valutazione	Punteggio Max	Punteggio
Responsabilità da assumere		
Complessità organizzativa		
Relazioni interne ed esterne		
Complessità gestionale		
Esperienza tecnico - professionale		
Competenze e conoscenze richieste		

Punteggio totale _____