



Comune di Faloppio

Regione Lombardia

Provincia di Como

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 89 del 15/11/2024

Modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 13.01.2025

Sommario

TITOLO I.....	2
DEFINIZIONI E ISTITUZIONE.....	2
Art. 1 – DISPOSIZIONI GENERALI	2
Art. 2 – DEFINIZIONI	2
Art. 3 – ISTITUZIONE DELL’AREA DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	2
Art. 4 – GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.....	3
TITOLO II.....	3
COMPETENZE E VALUTAZIONE.....	3
Art. 5 – INDIVIDUAZIONE E REVOCA DEGLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	4
Art. 6 – VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE	4
Art. 7 – RETRIBUZIONE DI RISULTATO.....	5
TITOLO III.....	5
DISPOSIZIONI FINALI.....	5
Art. 8 – DISPOSIZIONI FINALI.....	5

TITOLO I DEFINIZIONI E ISTITUZIONE

Art. 1 – DISPOSIZIONI GENERALI

1. Il presente regolamento disciplina gli incarichi di Elevata Qualificazione definendone le tipologie e le funzioni; regola inoltre le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL vigenti in materia.

Art. 2 – DEFINIZIONI

1. Gli incarichi di **“Elevata Qualificazione”** sono attribuite per:

a) posizioni di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) posizioni 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 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.

2. L'individuazione delle suddette posizioni di lavoro avviene in considerazione della complessità gestionale, delle responsabilità da gestire, della strategicità delle attività, della complessità del sistema di relazioni e in generale, sulla base delle caratteristiche dell'assetto organizzativo dell'ente e delle sue articolazioni. In particolare, nell'individuare le posizioni di lavoro di cui trattasi coerentemente con l'assetto organizzativo dell'ente occorrerà considerare la sua macrostruttura e la complessità degli specifici ambiti di intervento nonché gli obiettivi derivanti dai documenti di programmazione generale, nonché da quelli specificati nell'allegato B del presente regolamento, che giustificano l'individuazione delle stesse nell'ambito della struttura organizzativa dell'ente.

3. I criteri di graduazione delle posizioni sono considerati validi per entrambe le tipologie previste dal CCNL, senza aggiunta o sottrazione di elementi a vantaggio o svantaggio dell'una o dell'altra tipologia.

Art. 3 – ISTITUZIONE DELL'AREA DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. La Giunta Comunale, nel rispetto di quanto previsto dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, individua l'area delle posizioni di lavoro che prevedono l'attribuzione di incarichi Elevata Qualificazione.

2. L'ente assume le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali è attribuito un incarico nell'area delle posizioni organizzative, ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave.

Art. 4 – GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La graduazione delle posizioni di lavoro che prevedono l'attribuzione di incarichi Elevata Qualificazione è volta ad individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, da un minimo di Euro 5.000,00 ad un massimo di Euro 18.000,00 annui lordi per 13 mensilità, da Euro 3.000,00 a Euro 9.500,00 nelle ipotesi di assegnazione a dipendenti non inquadrati nell'Area "Funzionari ed elevata qualificazione" del nuovo Sistema di classificazione.
2. La graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione di incarichi Elevata Qualificazione previa redazione, a cura del Segretario Comunale, di una scheda descrittiva e rappresentativa, secondo gli ambiti indicati in allegato B.
3. Il Nucleo di valutazione provvede, su istanza del Segretario Comunale, alla proposta di graduazione delle posizioni applicando i criteri di cui all'Allegato "B1" del presente regolamento. La proposta di graduazione è validata dal Sindaco con apposito atto.
4. Nel caso in cui l'ammontare complessivo delle somme da destinare al finanziamento della retribuzione di posizione sia limitato dalla vigente normativa ovvero dalle risorse disponibili nel bilancio dell'ente, l'importo della retribuzione di posizione corrispondente al punteggio calcolato viene ad essere parametrato all'ammontare complessivo delle risorse disponibili, dividendo il monte delle risorse per la somma di tutti i punteggi attribuiti e moltiplicandoli per ogni singolo punteggio attribuito nella singola scheda.
5. L'ammontare delle risorse destinate all'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative è pari al 15% dell'ammontare complessivamente destinato al trattamento accessorio (retribuzione di posizione e di risultato) delle posizioni di lavoro che prevedono l'attribuzione di incarichi Elevata Qualificazione.
6. Le risultanze delle operazioni di cui ai precedenti commi sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione. Nell'ipotesi di cui al precedente comma 4 negli atti verrà data evidenza delle risultanze della graduazione e dell'importo della retribuzione potenzialmente attribuibile, in relazione alle risultanze della graduazione, ed effettivamente assegnata in relazione alle risorse finanziarie disponibili.
7. Limitatamente al solo personale incaricato, qualora utilizzato in convenzione con altri enti, è previsto, in relazione a specifiche posizioni di lavoro e al conseguimento di specifici obiettivi previsti in sede di convenzione, debitamente certificati a consuntivo, un valore massimo attribuibile di retribuzione di posizione e di risultato non superiore a quanto previsto dal CCNL.

TITOLO II

COMPETENZE E VALUTAZIONE

Art. 5 – INDIVIDUAZIONE E REVOCA DEGLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. L'incarico di posizione comporta, oltre quanto previsto dall'ordinamento vigente e dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, lo svolgimento delle funzioni e l'assunzione delle responsabilità indicate nel provvedimento di incarico.

2. Le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL. Nel caso in cui due o più soggetti sono in possesso dei requisiti per l'attribuzione dell'incarico è avviato un procedimento interno per l'acquisizione di manifestazione di interesse alla copertura della posizione nell'ambito della quale ciascun candidato presenta una relazione puntuale, in relazione alle funzioni ed attività da svolgere, nella quale sono evidenziati requisiti culturali posseduti, attitudini, capacità professionale ed esperienza acquisita. Il Sindaco, sentito il Segretario Comunale, tenuto conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, attribuisce formalmente l'incarico con proprio provvedimento.

3. Possono partecipare alla procedura i dipendenti a tempo indeterminato inquadrato in categoria D in possesso dei seguenti requisiti:

- a) aver ottenuto una valutazione delle prestazioni almeno pari a 75/100 sulla base dell'attuale sistema di valutazione;
- 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;
- c) non aver subito più di n. 1 sanzione disciplinare negli ultimi 5 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..

4. 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. L'ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, 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. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 6 – VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di posizione sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema di misurazione e di valutazione della performance a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

2. L'ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio secondo le modalità previste per le procedure di conciliazione di cui al Sistema di misurazione e di valutazione della performance, le valutazioni del dipendente interessato.
3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di risultato e di posizione.
4. I fattori valutativi da prendere in considerazione sono quelli previsti dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale vigente.

Art. 7 – RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. L'ente definisce nel Contratto Collettivo Integrativo i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione. Per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni è destinata a tale particolare voce retributiva una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni previste dal proprio ordinamento. Il Contratto Collettivo Integrativo definisce l'eventuale correlazione tra i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione di Elevata Qualificazione.
2. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa o di alta professionalità, di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione di Elevata Qualificazione, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo definito con provvedimento di attribuzione dell'incarico, sentito il Nucleo di valutazione, 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.
3. Ai sensi CCNL vigente, ai titolari di Elevata Qualificazione, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati i trattamenti accessori previsti da specifiche norme di legge, in quanto compatibili, e dal CCNL vigente.

TITOLO III

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 8 – DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CCNL che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, in quanto compatibili.

ALLEGATO "A"

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

TABELLA A) - GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI

Il **giudizio sui singoli indicatori, riportati nella tabella "A"** per le **posizioni di Elevata Qualificazione** viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio. A ciascuna posizione sarà attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.

Ogni punto equivale ad un'indennità di posizione di 60,00 Euro. Il punteggio massimo realizzabile è pari a 100.

Nel caso il cui il budget a disposizione per il finanziamento delle Posizioni fosse contingentato l'individuazione degli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati può essere determinato anche in ragione all'ammontare complessivo delle risorse stanziato, ovvero il singolo importo economico si ottiene dividendo il monte delle risorse per la somma di tutti i punteggi attribuiti e moltiplicandoli per ogni singolo punteggio attribuito nella singola scheda.

Nel caso di attribuzione della Posizione a personale inquadrato nelle aree professionali inferiori all'Area "Funzionari e Elevata Qualificazione" la retribuzione di posizione è assegnata nella misura del 80% di quella determinata in base alla sopra riportata metodologia.

Eventuali importi che dovessero residuare dopo la graduazione sono destinati alla retribuzione di risultato.

ALLEGATO "B"

Indicatori di valutazione	% realizzazione	Punteggio	Punteggio
Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Servizio/Ufficio (su certificazione OIV)			
Obiettivo completamente realizzato	100	40	
Obiettivo quasi del tutto realizzato	75	30	
Obiettivo parzialmente realizzato	25 – 50	10 - 20	
Obiettivo del tutto NON realizzato	0	0	

Valutazione congiunta O.C.V. e Segretario comunale dei comportamenti organizzativi dimostrati (max 60 punti)

Indicatore di valutazione comportamenti organizzativi	Valutazione	Coefficiente di moltiplicazione	Punteggio
7. Arricchimento professionale	0,1,2,3,4	2	
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	0,1,2,3,4	2	
9. Grado di autonomia	0,1,2,3,4	2	
10. Orientamento ai risultati	0,1,2,3,4	3	
11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate	0,1,2,3,4	3	
12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture organizzative. Collaborazione con gli altri organi di direzione politica.	0,1,2,3,4	3	
		Totale comportamenti	
		Totale obiettivi	
		Totale complessivo	

MOTIVAZIONE

IL SEGRETARIO COMUNALE
L'O.C.V.
IL RESPONSABILE DELL'AREA
Per presa visione
Faloppio, li

(dott. ...) – *firmato digitalmente*
(dott.) – *firmato digitalmente*
() – *firmato digitalmente*

ALLEGATO "B1"

INDICATORE	CRITERIO	DESCRIZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
Dimensione organizzativa	Risorse umane assegnate	Fino a 30 punti, calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Risorse Umane assegnate alla EQ) / N. Risorse Umane massime assegnate nell'ente	
	Complessità organizzativa	Fino a 40 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Servizi Assegnati alla EQ)/N. Servizi massimi assegnati nell'ente come da organigramma	
	Valore delle risorse di bilancio (dato dalla somma tra entrate e uscite)	Fino a 40 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x Valore del Budget assegnato alla EQ) / Valore del Budget Massimo assegnato nell'ente	
Complessità gestionale	Grado di autonomia decisionale riconosciuta alla EQ	Basso: fino a 10 punti Medio: fino a 20 punti Alto: fino a 40 punti	
	Grado di rischio e responsabilità, anche con riferimento al sistema di valutazione del rischio corruttivo	Basso: fino a 10 punti Medio: fino a 20 punti Alto: fino a 40 punti	
Complessità del sistema relazionale	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Basso: fino a 10 punti Medio: fino a 20 punti Alto: fino a 40 punti	
Intensità del livello di responsabilità gestionale	Grado di intensità	Basso: fino a 10 punti Medio: fino a 20 punti Alto: fino a 40 punti	

Strategicità dell'area	Rilevanza della EQ rispetto ai programmi dell'ente	Bassa: fino a 10 punti Medio: fino a 20 punti Alto: fino a 30 punti	
TOTALE PUNTEGGIO			Max 300 pt