

COMUNE DI ROVATO

Provincia di Brescia

REGOLAMENTO DISCIPLINANTE GLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

ADEGUATO ALLE DISPOSIZIONI PREVISTE
DAL CCNL FUNZIONI LOCALI 2019/2021
DEL 16/11/2022

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 290 del 18.12.2023

ART. 1 DISPOSIZIONI GENERALI

1. Il presente regolamento disciplina gli incarichi di elevata qualificazione (**artt. 16, 17, 18, 19, 20 del CCNL sottoscritto in data 16/11/2022**), stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti in materia.
2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio del Comune, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

ART. 2 DEFINIZIONI

1. Con il termine **"Incarico di elevata Qualificazione"** si intende la posizione di lavoro che richiede, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa.
2. Le suddette posizioni di lavoro (ai sensi dell'art. 16 del CCNL 2019/2021) possono essere:
 - Posizioni di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa
 - Posizioni di responsabilità con contenuti di alta professionalità richiedenti elevata competenza specialistica.

ART. 3 FUNZIONI E COMPETENZE DEL PERSONALE INCARICATO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. L'incarico di Elevata Qualificazione comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dal dirigente di riferimento, che resta in ogni caso responsabile dell'attività svolta e dei risultati conseguiti:
 - a) la partecipazione, mediante attività propositiva, alla programmazione degli interventi del suo servizio;
 - b) la gestione dell'attività ordinaria, dei processi e delle procedure che fanno capo all'unità organizzativa assegnata;
 - c) la gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
 - d) la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - e) la responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, come di seguito modificato ed integrato, e delle attività, come delegati dal dirigente.

ART. 4 ORGANO COMPETENTE ALL'ISTITUZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. La Giunta Comunale, con proprio atto deliberativo, stabilisce l'assetto organizzativo dell'Ente ed individua i settori che comportano l'attribuzione degli incarichi di elevata Qualificazione.
2. La Giunta Comunale, sempre con proprio atto, stabilisce annualmente gli indirizzi in merito agli obiettivi da raggiungere.

ART. 5 MODALITÀ DI CONFERIMENTO E DURATA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono conferiti dal dirigente competente con proprio atto di gestione scritto e motivato, a dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, ovvero a personale acquisito dall'esterno e inquadrato nella medesima area, nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento. E' altresì possibile incaricare soggetti già lavoratori privati o pubblici collocati in quiescenza. In tali casi l'incarico sarà conferito a titolo gratuito.
2. Per il conferimento degli incarichi si tiene 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 esperienze acquisiti dal personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione;

3. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.

ART. 6 REQUISITI RICHIESTI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. L'incarico di Elevata Qualificazione può essere conferito al personale dipendente inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione.
Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, il Dirigente – nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 del D.Lgs. 150/2009 ("Attribuzione di incarichi e responsabilità") - effettua la scelta tenendo conto dei seguenti requisiti, anche alternativi:
 - a) titoli culturali e professionali (diploma di laurea, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti ed eventuali abilitazioni o iscrizioni ad albi professionali, se richiesti) relativi a materie concernenti l'incarico assegnato e capacità di gestione di gruppi di lavoro anche con riferimento alle funzioni istituzionali dell'ente;
 - b) competenza tecnica e specialistica posseduta;
 - c) capacità professionale sviluppata (di organizzazione; di ottimizzare le risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica; di raggiungere risultati lavorativi prefissati; di lavorare in gruppo; ecc., nonché attitudini a ricoprire il ruolo;
 - d) esperienza lavorativa maturata nell'Ente anche con incarico di Elevata qualificazione.

ART. 7 DELEGA DELL'ESERCIZIO DI FUNZIONI DIRIGENZIALI

1. I Dirigenti possono delegare al personale incaricato di Elevata Qualificazione l'esercizio di specifiche proprie competenze, compresa l'adozione di atti e provvedimenti, ai sensi dell'art. 17, comma 1-bis, del Dlgs. n. 165/2001.
2. L'atto di delega deve:
 - a) assumere forma scritta;
 - b) contenere una motivazione specifica riferita alle comprovate ragioni di servizio che hanno indotto all'adozione dell'atto delegatorio;
 - c) avere un termine finale;
 - d) indicare espressamente l'oggetto specifico della delega.
3. Il delegante è responsabile della vigilanza sulla gestione da parte del delegato e adotta i provvedimenti di indirizzo e direzione ritenuti opportuni. La delega è revocabile, con atto scritto e motivato, in ogni tempo ad opera del soggetto delegante. Il delegante può, in ogni tempo, annullare o riformare motivatamente gli atti posti in essere dal delegato.
4. L'esercizio delle competenze delegate non produce alcun effetto costitutivo di diritti relativi all'inquadramento giuridico o di natura retributiva fondamentale; il maggior onere è considerato nell'ambito della valutazione dei risultati dell'incaricato di posizione organizzativa e in sede di pesatura della posizione. Non si applica, in ogni caso, l'art. 2103 c.c.
5. Il sistema di misurazione e valutazione della performance, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva, si adegua ai principi di cui al comma precedente.

ART. 8 SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'INCARICO

1. Gli incarichi possono essere revocati, con provvedimento scritto e motivato, prima della scadenza, dal soggetto che ha provveduto al loro conferimento, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. In questi casi l'Ente, prima di procedere alla revoca, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
2. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e risultato; il dipendente resta comunque inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.
3. In caso di assenza, ovvero di impedimento, del titolare di posizione organizzativa, la competenza della gestione della specifica struttura viene avocata dal dirigente di riferimento.

ART. 9 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, DI RISULTATO E COMPENSI AGGIUNTIVI

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare incarico di Elevata qualificazione è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2. Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario.
3. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori ai sensi dell'art. 20 del CCNL 2019/2021:
 - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
 - 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 14.9.2000;
 - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, 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 22.1.2004; 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 21/5/2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
 - g) omissis
 - 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 legge n.114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
 - i compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

ART. 10 GRADUAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

1. La graduazione delle Elevate Qualificazioni avviene applicando i criteri di cui all'Allegato "A" del presente regolamento.

La graduazione deve tenere conto della consistenza delle risorse umane e finanziarie; della complessità gestionale dell'unità organizzativa; della complessità specialistica e responsabilità dell'incarico assegnato;
2. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione da riconoscersi, ai sensi dell'art. 17 del CCNL 2019/2021, con valori che variano da un importo minimo di €. 5.000,00 ad un massimo di €. 18.000,00 annui lordi.
3. La quantificazione della retribuzione di posizione riconosciuta, sulla base dei criteri di cui sopra, viene formalizzata con determinazione del Segretario Generale.

ART. 11 VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. L'Ente destina alla retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni una quota pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le Elevate Qualificazioni previste nel proprio ordinamento. Le risorse necessarie sono poste a carico del bilancio dell'Ente.
2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Elevate Qualificazione sono valutati annualmente dal Dirigente che ha provveduto al conferimento dell'incarico, secondo apposita scheda (allegato B) che sarà compilata sulla base di una relazione annuale sintetica

predisposta dal dipendente cui la valutazione si riferisce. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato fino ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita, secondo i seguenti criteri di attribuzione:

FASCIA	PUNTEGGIO	INDICE ECONOMICO	% INDENNITA' DI RISULTATO
A	da 451 a 500	100	25.00
B	da 401 a 450	90	22.50
C	da 351 a 400	80	20.00
D	da 251 a 350	50	12.50
E	da 181 a 250	30	7.50
F	Inferiore a 181	zero	zero

3. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva (punteggio inferiore a 181), si acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato, eventualmente assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
4. In ogni caso, entro 10 giorni dal ricevimento della valutazione, il valutato può chiedere ulteriori chiarimenti e conferire con il proprio dirigente in merito alla valutazione ricevuta. Il dirigente, entro 5 giorni, fornisce chiarimenti scritti in merito alla valutazione assegnata, confermando o modificando il punteggio assegnato. Trascorsi 15 giorni dalla consegna della scheda, la valutazione si considera definitiva e accettata.
5. In caso di periodi di incarico di E.Q. inferiori all'anno, le quote di indennità di risultato saranno proporzionate ai periodi stessi.
6. Con riferimento a ogni singolo anno, le quote di indennità di risultato come sopra calcolate potranno essere maggiorate in presenza di ulteriori risorse economiche disponibili a seguito di risparmi di spesa sugli stanziamenti complessivi per le indennità di posizione e di risultato per E.Q. dell'anno o per quote di incremento eventualmente previste da specifiche disposizioni di legge o contrattuali. Tali maggiori quote saranno distribuite fra i titolari di posizione organizzativa in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

ART. 12 CORRELAZIONE TRA LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PARTICOLARI COMPENSI (art. 18 lett. h) CCNL 21/5/2018

1. La retribuzione di risultato viene correlata, nei casi di corresponsione di incentivi per funzioni tecniche di cui al decreto legislativo n. 50/2016 e 36/2023 e/o di altri istituti previsti per legge ai sensi dell'art. 20 lettera h) del CCNL 2019/2021, con i parametri di assorbimento di seguito specificati:

IMPORTO INCENTIVO DI LEGGE	RIDUZIONE INDENNITA' DI RISULTATO
Fino a 2.000,00	Nessuna riduzione
Da 2000,01 a 3.000,00 euro	20%
da 3.000,01 a 5.000,00 euro	30%
da 5.000,01 a 7.000,00 euro	40%
da 7.000,00 a 10.000 euro	70%
Oltre 10.000 euro	90%

2. Il confronto fra i due emolumenti viene effettuato con riferimento agli incentivi per funzioni tecniche e/o di altri istituti previsti per legge già quantificati al momento della liquidazione annuale dell'indennità di risultato.
3. Le somme non erogate per effetto della perequazione di cui al presente articolo sono ridistribuite fra i restanti titolari di posizione organizzativa, utilizzando i criteri di cui all'art. 11, cc. 2 e 3.

ART. 13 DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti contratti collettivi nazionali che disciplinano la materia.

Allegato "A"

GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. CRITERI DI GRADUAZIONE

I fattori generali di valutazione proposti sono:

- a) Consistenza delle risorse umane e finanziarie;
- b) Complessità gestionale dell'unità organizzativa;
- c) Complessità specialistica e responsabilità dell'incarico assegnato;

Gli "elementi specifici di valutazione" esplicativi dei fattori generali sono così identificati:

A. CONSISTENZA DELLE RISORSE UMANE E FINANZIARIE

Vengono presi in considerazione indici riferiti alla composizione delle risorse umane gestite e alle risorse finanziarie assegnate.

A1. CONSISTENZA E COMPOSIZIONE DELLE RISORSE UMANE (PUNTI 10)

La complessità e il coordinamento di un ambito gestionale si determinano tenendo conto del numero di dipendenti assegnati all'unità organizzativa di riferimento al 31/12 precedente all'anno di conferimento dell'incarico, calcolati in proporzione al rapporto di lavoro (es. Full time =1, Part time 50% =0,5 o in proporzione al tipo di part time).

La definizione del punteggio per ogni specifica posizione si ha attribuendo il massimo dei punti al responsabile che ha ottenuto il valore maggiore secondo i criteri di cui sopra. Gli altri punteggi vengono definiti in proporzione ai valori ottenuti

A2. CONSISTENZA DELLE RISORSE FINANZIARIE (PUNTI 10)

Per la valutazione della complessità derivante dalla gestione delle risorse finanziarie si fa riferimento all'ammontare delle risorse assegnate al centro di responsabilità (entrate e spese) con riferimento ai documenti di programmazione dell'anno di riferimento (Bilancio, Piano esecutivo di gestione).

B. COMPLESSITÀ GESTIONALE DELL'UNITÀ ORGANIZZATIVA

L'analisi della complessità gestionale si esplicita attraverso la valutazione di alcuni elementi significativi di complessità:

1. quadro normativo di riferimento;
2. quadro delle relazioni interne ed esterne;

B1. COMPLESSITÀ DEL QUADRO NORMATIVO (PUNTI 30)

Si definisce in base al rapporto tra la tipologia delle fonti normative che il responsabile deve consultare nel normale svolgimento delle proprie attività ed il livello di complessità/dinamicità delle fonti stesse.

L'obiettivo è quello di distribuire diversamente il peso a seconda che i centri di responsabilità evidenzino una gestione più o meno condizionata dalla normativa.

Per ogni ambito normativo si assegnano 1/7 punti se non complesso e 8/15 se complesso; per l'assegnazione del punteggio si terrà conto della:

- velocità/dinamicità di evoluzione delle norme stesse (max 15 punti);
- livello di omogeneità/disomogeneità delle fonti normative di riferimento (max 15 punti)

Si provvederà quindi alla sommatoria dei punteggi assegnati in ogni ambito.

B2. COMPLESSITÀ DEL QUADRO DELLE RELAZIONI INTERNE ED ESTERNE (PUNTI 10)

Si definisce in base al numero e alla qualità dei rapporti con gli interlocutori interni ed esterni all'ente che il responsabile deve intrattenere nel normale svolgimento delle proprie attività, considerando la varietà e complessità dei procedimenti amministrativi gestiti.

Per complessità bassa 1/5 punti, per media 6/12 punti e per complessità alta 13/20 punti.
Si provvederà quindi alla sommatoria dei punteggi assegnati in ogni ambito.

C. COMPLESSITÀ SPECIALISTICA E RESPONSABILITÀ DELL'INCARICO ASSEGNATO

La complessità specialistica e la rilevanza dell'incarico assegnato fanno riferimento alle competenze richieste ed alle responsabilità connesse alla posizione.

C1. AMPIEZZA E CONTENUTO DELLE DELEGHE DIRIGENZIALI ATTRIBUITE (Punti 10)

Il parametro valuta l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni dirigenziali formalmente delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, risultante da atti formalizzati dal dirigente.

C2. PLURALITÀ E RILEVANZA DEGLI INCARICHI AGGIUNTIVI (Punti 20)

Il parametro valuta l'esistenza e la rilevanza degli eventuali incarichi aggiuntivi connessi a specifiche responsabilità formalmente assegnati alla posizione (es. RSP, Vice Segretario, Responsabile prevenzione corruzione, Responsabile transizione digitale, Responsabile protezione dati, ecc.), e/o derivanti dalla legge, dai regolamenti, oppure da atti organizzativi dell'ente.

C3. RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA, CIVILE E PENALE (Punti 10)

Il parametro è finalizzato a valutare il grado di responsabilità amministrativa, civile e penale connesso alla posizione, dando particolare rilievo alle responsabilità specifiche e formalizzate attribuite dalle normative di settore.

SCHEDA RIEPILOGATIVA GRADUAZIONE

FATTORI GENERALI DI VALUTAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI VALUTAZIONE	PUNTI	TOTALE PUNTI
A. Consistenza delle risorse umane e finanziarie	A1. Consistenza e composizione delle risorse umane	da 0 a 10	
	A2 Consistenza delle risorse finanziarie	da 0 a 10	
TOTALE FATTORE			20
B. Complessità gestionale dell'unità organizzativa	B1. Complessità del quadro normativo	da 0 a 30	
	B2. Complessità del quadro delle relazioni interne ed esterne	da 0 a 10	
TOTALE FATTORE			40
C. Complessità specialistica e responsabilità	C1. Ampiezza e contenuto delle funzioni dirigenziali delegate	da 0 a 10	
	C.2 Pluralità e rilevanza degli incarichi aggiuntivi	da 0 a 20	
	C.3 Responsabilità amministrativa, civile e penale	da 0 a 10	
TOTALE FATTORE			40
TOTALE GENERALE			100

2 QUANTIFICAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Al termine del processo di analisi e graduazione delle Elevate Qualificazioni, si procederà alla determinazione della retribuzione di posizione mediante metodo lineare, assegnando a ciascun incaricato l'indennità minima contrattuale; la quota rimanente verrà attribuita in proporzione al punteggio complessivo ottenuto nella pesatura delle posizioni.

Allegato "B"

NOME			SETTORE	Incaricato elevata qualificazione
VALUTAZIONE FINALE				
AMBITO	PARAMETRO	PESO	INDICE (valore da 1 a 5)	TOTALE
Prestazione individuale	1.Impegno ed interesse per il lavoro. Precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle attività svolte. Riservatezza e serietà Flessibilità. Motivazione.	10		0
Conoscenze	2.Conoscenza ed aggiornamento costante della normativa specifica correlata alla posizione ricoperta, nonché di quella generale giuridico-amministrativa	15		0
	3.Conoscenza relativa all'utilizzo degli strumenti informatici e delle tecniche di procedura automatizzate.	5		0
Capacità organizzativa gestionale relazionale	4.Capacità di organizzare, coordinare ed orientare le risorse umane e finanziarie assegnate. Attitudine ad operare cambiamenti organizzativi e strutturali del settore.	15		0
	5.Capacità di applicare correttamente le conoscenze all'analisi e all'intervento sui casi concreti. Operatività. Verifica attuazione servizi sia in sede previsionale sia in sede di rendiconto	15		0
	6.Capacità di intrattenere adeguati rapporti di disponibilità e collaborazione con i colleghi, con i superiori, con gli amministratori e con l'utenza. Gestione e superamento eventuali conflitti nei gruppi di lavoro.	10		0
Autonomia ed innovazione	7.Capacità di operare in modo autonomo. Elaborazione e gestione di progetti innovativi e/o miglioramento di quelli esistenti, connessi allo svolgimento di attività specifiche.	15		0
Problem solving	8.Soluzione dei problemi con particolare capacità di affrontare e risolvere in autonomia quelli nuovi ed imprevisti. Capacità di anticipare situazioni critiche	15		0
TOTALI		100		0
			data valut. Finale	
			Il Dirigente	
			il dipendente per ricevuta firma	
			Data	

