REGOLAMENTO
PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art.1
Campo di applicazione
1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di elevata qualificazione ai sensi del vigente CCNL del personale dipendente del Comparto Funzioni Locali.
2. I responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa del Comune, sono titolari degli incarichi di elevata qualificazione.

Art.2
Strutture organizzative e posizioni organizzative
1. La responsabilità di una o più strutture apicali nelle quali il Comune risulta essere articolato è attribuita con decreto sindacale per un periodo massimo di 3 (tre) anni e può essere rinnovata con la medesima formalità.
2. Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura apicale si applicano le disposizioni contenute nel presente Regolamento.

Art.3
Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative
1. Ai sensi del vigente CCNL e in deroga a quanto previsto dall'art. 1, comma 2 del presente Regolamento, ove non siano in servizio dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D) oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico *ad interim* di elevata qualificazione per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico elevata qualificazione anche a personale appartenente all'Area degli Istruttori (ex categoria C), purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
2. Il comune può avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 1, per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

Art.4
Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare dell'incarico di elevata qualificazione è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente dei CCNL.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità.
3. L'affidamento di un incarico *ad interim* ad un titolare di elevata qualificazione comporta l'attribuzione - nell'ambito della retribuzione di risultato - di un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico

di elevata qualificazione, oggetto dell'incarico *ad interim*. Detta percentuale è determinata in relazione alla complessità delle attività ed al livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché al grado di conseguimento degli obiettivi
4. L'ente definisce con il ***Sistema di misurazione e valutazione della performance*** i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste.

Art.5
Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale appartenente all'Area degli Istruttori
1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare dell'incarico di elevata qualificazione è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente dei CCNL.
2. Nei casi di conferimento di incarico di elevata qualificazione a dipendente classificato nell'Area degli Istruttori (ex categoria C), ai sensi del vigente CCNL, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.

Art.6
Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione
1. La graduazione della retribuzione di posizione - pesatura - per i titolari di incarichi di elevata qualificazione è determinata in base ai parametri di cui all'allegato **A).**
2. La pesatura delle posizioni relative agli incarichi di elevata qualificazione è di competenza del Nucleo di valutazione**.**
3. L'individuazione dell'importo da attribuire alle posizioni relative agli incarichi di elevata qualificazione avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui all'allegato **B).**
4. La pesatura viene proposta al Sindaco che la recepisce nel decreto sindacale di nomina dei titolari di incarico di elevata qualificazione.

Art.7
Incarico e revoca dell'incarico di elevata qualificazione
1. Il Sindaco conferisce gli incarichi di elevata qualificazione con proprio decreto, tenendo conto dell'articolazione della struttura amministrativa dell'Ente, delle attribuzioni, facenti capo a ciascuna struttura apicale, delle funzioni e attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite dal personale, valutando in particolare i seguenti requisiti posseduti dai dipendenti:

- Risultati della valutazione della performance organizzativa ed individuale conseguita nell'ultimo triennio;
- Anzianità di servizio nell'area che si intende attribuire e nelle funzioni che si intendono assegnare, anche con riferimento alle capacità dimostrate nell'esercizio delle funzioni dirigenziali, all'esperienza e competenza professionali dimostrate;
- Competenza professionale, dimostrata mediante il possesso di specifici titoli di studio richiesti dalla posizione che si intende attribuire, come da curriculum personale.

2. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione, attribuito secondo i criteri di cui all'art. 4 del presente regolamento.
3. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo di 3 (tre) anni e sono rinnovabili.
4. L'incarico di elevata qualificazione potrà essere revocato:

a) a seguito di accertamento dei risultati negativi della gestione;
b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale;
c) per responsabilità disciplinare, civile, amministrativa, contabile, penale, particolarmente grave e negli altri casi disciplinati dalla legge e dal CCNL;
d) per far fronte a necessità di riorganizzazione e ristrutturazione dell'organizzazione interna delle aree.
5. I provvedimenti di revoca – riportanti adeguata motivazione - sono adottati dal Sindaco.
6. La revoca dell'incarico decorre dalla data di comunicazione all'interessato del provvedimento adottato.
7. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.
8. In caso di revoca anticipata, l'Ente acquisisce in contraddittorio, prima della sua formalizzazione, le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
9. Sono fatte salve le procedure di rotazione ordinaria e straordinaria degli incarichi – previste dalla vigente disciplina per la prevenzione della corruzione – ivi compreso il piano comunale triennale – che dovranno essere espressamente richiamate nel provvedimento di conferimento dell'incarico di elevata qualificazione.

Art. 8
Valutazione annuale
1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi di elevata qualificazione sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di valutazione, in base ai criteri indicati nel ***Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.***
2. Dal punteggio, conseguito a seguito della valutazione attribuita ai risultati delle attività svolte, viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare dell'incarico di elevata qualificazione.
3. In caso di valutazione non positiva, l'Ente, prima della sua formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Art. 9
Norme finali
1. Il presente regolamento è immediatamente esecutivo ed abroga le norme contenute in precedenti Atti con esso incompatibili.
2. Esso è pubblicato per giorni 15 all'Albo Pretorio del Comune e nel link "**Amministrazione Trasparente**" sotto sezione di 1° livello "**Disposizioni generali**" – sotto sezione di 2° livello "**Atti generali**".

ALLEGATO A

PESATURA ECONOMICA POSIZIONE DI LAVORO OGGETTO DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE			*ATTRIBUZIONE PUNTEGGI*								
anno 2023											
POSIZIONE ORGANIZZATIVA - SETTORE											
PARAMETRI DI VALUTAZIONE		**PUNTI**	**PUNTI**	**PUNTI**	**PUNTI**	**PUNTI**	**PUNTI**	**PUNTI**	**PUNTI**	**PUNTI**	**PUNTI**
1 TRASVERSALITA': COMPLESSITA' RELAZIONALE											
a	i processi e le attività gestite implicano relazioni frequenti ed intense di alto livello anche professionale con gli organi di vertice dell'amministrazione, con le posizioni apicali degli altri settori e con soggetti esterni	8									
b	i processi e le attività gestite implicano relazioni ordinarie e non sistematiche con gli organi di vertice dell'amministrazione, con le posizioni apicali degli altri settori e con soggetti esterni	6									
c	i processi e le attività gestite implicano relazioni ordinarie con le posizioni apicali degli altri settori e con soggetti esterni	4									
d	i processi e le attività gestite implicano relazioni ordinarie e consolidate con le altre strutture organizzative interne	2									
2 COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA: OMOGENEITA' DELLE FUNZIONI											
a	unità organizzative/servizi di elevato grado di disomogeneità	8									
b	unità organizzative/servizi di medio livello di disomogeneità	6									
c	unità organizzative/servizi di basso livello di disomogeneità	4									
d	unità organizzative/servizi di livello omogeneo	2									
3 RESPONSABILITA' ESTERNA											
a	esposizione continuativa e molto elevata	8									
b	esposizione frequente e rilevante	6									
c	esposizione occasionale e di media entità	4									
d	esposizione moderata	2									
4 STRATEGICITA' (RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA DI MANDATO)											
a	i processi e le attività gestite risultano di estrema rilevanza e sono direttamente collegati al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione	8									
b	i processi e le attività gestite sono significative per il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione	6									
c	i processi e le attività gestite risultano funzionali al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione	4									
d	i processi e le attività gestite assumono un rilievo ordinario rispetto a taluni obiettivi strategici dell'Amministrazione	2									
5 COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA: RISORSE UMANE ASSEGNATE											
a	oltre 4 dipendenti	8									
b	fino a 4 dipendenti	6									
c	fino a 3 dipendenti	4									
d	fino a 2 dipendenti	2									
6 RESPONSABILITA' FINANZIARIA: BUDGET DI ENTRATA E DI SPESA AFFIDATO DAL P.E.G.											
a	superiori a 1.000.000,00 euro	8									
b	fino a 1.000.000,00 euro	6									
c	fino a 750.000,00 euro	4									
d	fino a 400.000,00 euro	2									
7 COMPLESSITA' DEI PROCEDIMENTI TECNICI E AMMINISTRATIVI											
a	processi e attività numerosi e di rilevante complessità, che coinvolgono un ampio ambito di competenze specialistiche	8									
b	processi e attività di alta complessità tecnico gestionale, che possono coinvolgere anche competenze specialistiche	6									
c	processi e attività con ordinaria complessità tecnico gestionale, anche in relazione alle norme da applicare	4									
d	processi e attività a elevato contenuto standardizzato (prevalentemente semplici e ripetitivi)	2									
	Punteggio massimo	**56**									
totale punteggio singolo ottenuto			**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

ALLEGATO B

INDENNITA' DI POSIZIONE: APPLICAZIONE DELLE FASCE PER IL PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX CATEGORIA D)		
PROGRESIVO	FASCIA PUNTEGGIO	IMPORTO
1	Punteggio da 55 a 56	18.000,00 €
2	Punteggio da 53 a 54	17.000,00 €
3	Punteggio da 51 a 52	16.000,00 €
4	Punteggio da 49 a 50	15.000,00 €
5	Punteggio da 47 a 48	14.000,00 €
6	Punteggio da 45 a 46	13.000,00 €
7	Punteggio da 43 a 44	12.000,00 €
8	Punteggio da 41 a 42	11.000,00 €
9	Punteggio da 36 a 40	10.000,00 €
10	Punteggio da 32 a 35	9.000,00 €
11	Punteggio da 28 a 31	8.000,00 €
12	Punteggio da 24 a 27	7.000,00 €
13	Punteggio da 20 a 23	6.000,00 €
14	Punteggio da 14 a 19	5.000,00 €

INDENNITA' DI POSIZIONE: APPLICAZIONE DELLE FASCE PER IL PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA ISTRUTTORI (EX CATEGORIA C)		
PROGRESIVO	FASCIA PUNTEGGIO	IMPORTO
1	Punteggio da 53 a 56	9.500,00 €
2	Punteggio da 49 a 52	9.000,00 €
3	Punteggio da 45 a 48	8.000,00 €
4	Punteggio da 39 a 44	7.000,00 €
5	Punteggio da 33 a 38	6.000,00 €
6	Punteggio da 27 a 32	5.000,00 €
7	Punteggio da 21 a 26	4.000,00 €
8	Punteggio da 14 a 20	3.000,00 €