



Comune di San Ferdinando di Puglia
Provincia di Barletta – Andria – Trani

REGOLAMENTO SULL'ASSETTO DEI TITOLARI DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE



Approvato con D.G.C. n. 157 del 22.11.2023

1. OGGETTO E FINALITA'

Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incarichi sulle posizioni di elevata qualificazione, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

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;
- 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.

La Giunta individua il numero delle posizioni istituite presso ciascuna Area nell'ambito degli atti di macro-organizzazione dell'Ente.

2. REQUISITI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

L'incarico di EQ deve essere di norma conferito a dipendenti classificati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ai sensi del vigente sistema di classificazione del personale di cui al CCNL Funzioni Locali.

Nel caso in cui, tuttavia, non siano in servizio dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, oppure nei casi in cui, pur essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali richieste per la specifica posizione da ricoprire, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di EQ anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Tale facoltà è ammessa 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 dell'area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. Fermo quanto previsto all'ultimo comma dell'art. 1, nel caso in cui non vi siano all'interno dell'ente dipendenti idonei a cui attribuire l'incarico di EQ, la responsabilità di una o più aree può essere attribuita al Segretario comunale ai sensi dell'art. 97 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267. L'attribuzione di tale funzione al

Segretario comunale deve considerarsi eccezionale per evitare la concentrazione di poteri in capo ad un medesimo soggetto che è responsabile, altresì, della trasparenza, della prevenzione della corruzione e dei controlli successivi di regolarità amministrativa e contabile.

Fermi gli ulteriori requisiti eventualmente disposti dalla disciplina comunque applicabile, l'incarico può essere conferito al personale in possesso dei seguenti requisiti:

- a) aver ottenuto, negli ultimi 3 (tre) anni, valutazioni delle prestazioni pari almeno a 71 punti su 100 sulla base dell'attuale sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali;
- 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 sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto negli ultimi 3 (tre) 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.;

3. MODALITA' DI CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Secondo quanto previsto dai CCNL vigenti, i titolari di Incarico di Elevata Qualificazione (EQ) coincidono con i Responsabili di Area, individuati ai sensi dell'art. 109 TUEL essendo il Comune privo di personale di qualifica dirigenziale.

La titolarità dell'incarico di EQ viene attribuita con formale atto del Sindaco (di seguito anche denominato "soggetto competente a conferire l'incarico").

Nel caso in cui in un'Area siano presenti più dipendenti a ricoprire la posizione, è necessario attenersi a criteri che tengano conto - rispetto alle funzioni e attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dell'esperienza acquisita nel settore oggetto dell'incarico, delle attitudini e delle capacità professionali acquisite, dei titoli di studio pertinenti all'oggetto dell'incarico e delle valutazioni ottenute dai dipendenti selezionabili.

In particolare, nel caso di cui al comma precedente, il conferimento degli incarichi è preceduto da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i *curricula* dei dipendenti interessati, da pubblicare sul sito dell'Ente per 15 giorni consecutivi. I candidati in possesso dei requisiti sono valutati in considerazione dei seguenti criteri:

- a) titolo di studio e professionale adeguato per lo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico;
- b) aver già coordinato strutture organizzative nell'arco della propria attività lavorativa;
- c) capacità manifestata nella gestione di processi complessi, valutata in relazione all'oggettiva complessità delle disposizioni legislative e regolamentari che li regolano e alla necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre strutture/Enti;
- d) capacità di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire;

e) esperienza almeno triennale nella gestione di funzioni e di attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire;

Il soggetto competente a conferire l'incarico, con l'eventuale supporto dell'Ufficio Risorse umane, procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di accesso e alla ponderazione e valutazione degli elementi di cui al precedente comma.

4. DURATA DELL'INCARICO

L'incarico non può avere durata inferiore a 1 anno e non può eccedere la durata massima di 3 anni, in ottemperanza a quanto stabilito dai CCNL vigenti. L'incarico è rinnovabile con le medesime formalità di cui all'articolo precedente. Alla scadenza dell'incarico, il mancato rinnovo non necessita di motivazione.

A garanzia della continuità operativa dell'azione amministrativa, le nomine continuano ad esplicare i loro effetti anche dopo la loro scadenza fino all'adozione di un nuovo provvedimento di nomina e per un periodo massimo di 30 giorni. Solo nel caso di consultazioni amministrative, per garantire il regolare svolgimento dell'azione amministrativa dell'Ente gli incarichi si intendono automaticamente prorogati per un periodo massimo di 45 giorni.

5. REVOCA DELL'INCARICO

L'incarico è revocabile, prima della scadenza, con atto motivato del Sindaco e previa assicurazione del principio del contraddittorio:

- a. per intervenuti mutamenti organizzativi;
- b. in conseguenza di specifico accertamento di gravi inadempienze, che compromettono il raggiungimento di obiettivi strategici e/o il regolare funzionamento dei servizi;
- c. in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. Per valutazione negativa ai fini della revoca si intende il conseguimento di un punteggio inferiore al 50% del punteggio massimo previsto.

L'atto di revoca comporta:

- a. la cessazione immediata dell'incarico di EQ, con contestuale riassegnazione delle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
- b. la perdita immediata, *ex nunc*, della retribuzione di posizione e di risultato;
- c. la non attribuzione dell'indennità di risultato nel caso in cui la revoca sia avvenuta per le motivazioni di cui alle lettere b) e c) del comma precedente.

6. TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico correlato al conferimento dell'incarico di EQ è composto dalla *retribuzione di posizione* sotto forma di indennità annuale erogata in ragione mensile fissa e continuativa e dalla *retribuzione di risultato* erogata sulla base dei risultati raggiunti e verificati attraverso la valutazione della performance. Il trattamento suddetto assorbe tutte le competenze accessorie, compreso il compenso

per lavoro straordinario, a eccezione di quanto diversamente stabilito da norme di legge o del CCNL, cui dinamicamente si rinvia.

7. RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Il Comune riconosce a ciascuna incaricato di EQ un valore retributivo, così come previsto dal CCNL vigente, in relazione al grado di complessità delle funzioni connesse ad una specifica posizione di lavoro, assicurando, in ogni caso, l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL.

La valutazione della posizione deve essere effettuata su parametri di carattere oggettivo, legati, cioè, a criteri valutativi slegati dalla soggettività del dipendente incaricato di assolvere alle funzioni ad essa connesse.

Il valore delle posizioni viene ridefinito complessivamente ogni volta che l'Ente procede alla riorganizzazione o per ciascuna delle posizioni interessate, nei casi in cui si modifichi l'attribuzione di funzioni e responsabilità di alcune di esse.

8. CRITERI DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La graduazione della retribuzione delle posizioni organizzative (P.O) è determinata attraverso **l'allegata tabella "A" (scheda pesatura P.O.), validata dal Nucleo di Valutazione**, che comprende le seguenti quattro categorie di macro fattori, cui riconoscere la seguente pesatura su base 100:

- A. **Complessità Organizzativa**, alla quale si attribuisce un peso del 25% (max p. 25) suddiviso su tre piani di valutazione: la complessità strutturale (individuata in unico fattore di valutazione: il numero dei servizi/uffici/funzioni), l'intensità/complessità delle relazioni esterne (valutate sulla base della rilevanza dell'attività per gli stakeholder esterni e della complessità e rilevanza di tali relazioni), la quantità delle risorse umane assegnate e coordinate da ciascuna posizione;
- B. **Professionalità**, cui è attribuito un peso del 25% (max p. 25), suddivisa su due piani di valutazione:
 - a) quello delle conoscenze/competenze professionali e tecniche necessarie alla direzione del Settore;
 - b) quello delle esperienze professionali determinanti/significative richieste per la direzione del Settore;
- C. **Responsabilità**, cui si attribuisce un peso del 25% (max p. 25) e che prevede due diversi piani di valutazione: quello del grado della responsabilità di pianificazione dell'attività del Settore; quello del grado di responsabilità giuridico-economica correlata alle pratiche gestite.
- D. **Strategicità e trasversalità**, cui si attribuisce un peso del 25% (max p. 25) e che prende in considerazione la strategicità rispetto al programma dell'Amministrazione, valutata attraverso la rilevanza del supporto prestato al Sindaco, alla Giunta comunale e al Consiglio Comunale, e la **trasversalità** in relazione all'ampiezza della funzione con riferimento sia alle conoscenze interdisciplinari, sia ai rapporti con gli altri settori dell'Ente.

9. RETRIBUZIONE DI RISULTATO

In conformità con le prescrizioni normative e contrattuali, ad ogni titolare di incarico di EQ viene riconosciuta una retribuzione di risultato annuale, in ragione del grado e delle modalità di realizzazione delle performance attribuite, sia individualmente, sia con riferimento al settore di competenza, sia in ragione del contributo prestato per il conseguimento delle dell'Ente nel suo complesso, secondo le prescrizioni ed i criteri contenuti nel vigente Sistema di misurazione e di valutazione della performance, al quale si rimanda.

Alla retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa viene destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte i titolari di incarico di EQ.

Alla retribuzione di risultato del Segretario Comunale è destinata una quota pari al 10% del monte salari dell'anno di riferimento, in applicazione di quanto previsto dal relativo CCNL.

10. INCARICHI AD INTERIM

Nell'ipotesi di conferimento a un titolare di incarico di EQ di un incarico *ad interim* relativo ad altro incarico di EQ, 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.

L'ulteriore importo di cui al comma precedente è definito, in termini percentuali, dal soggetto competente a conferire l'incarico *ad interim*.

Nel caso di conferimento di un incarico ad interim, il residuo importo afferente alla posizione vacante incrementa la quota della retribuzione di risultato.

11. UTILIZZO DI PERSONALE TRA PIU' ENTI

Nell'ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale che svolge servizio in diverse sedi di lavoro, allo stesso è corrisposta una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita pari al 30% della stessa, secondo quanto previsto all'art. 23, comma 5, del CCNL Funzioni Locali 2019/2021. Al personale di cui al periodo precedente è inoltre riconosciuto il rimborso spese viaggio.

12. ENTRATA IN VIGORE E RINVIO

Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e abroga ogni precedente disposizione regolamentare e/o organizzativa con esso incompatibile. Esso trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

Per quanto non previsto dal presente Regolamento si rinvia alla disciplina, normativa e/o contrattuale, applicabile.

TABELLA (A)

SETTORE

SCHEDA PESATURA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

A	COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (max punti 25)			
	A1) COMPLESSITA' STRUTTURALE (max punti 9)			
	<input type="checkbox"/>	5 e oltre servizi/uffici/funzioni	(p. 9)	9
	<input type="checkbox"/>	da 3 a 4 servizi/uffici /funzioni	(p. 7)	
	<input type="checkbox"/>	fino a 2 servizi/uffici /funzioni	(p. 5)	
	<input type="checkbox"/>	fino a 1 servizi/uffici /funzioni	(p. 3)	
	A2) INTENSITA'/COMPLESSITA' RELAZIONI ESTERNE (max punti 7)			
	<input type="checkbox"/>	rilevante	(p. 7)	7
	<input type="checkbox"/>	apprezzabile	(p. 5)	
	<input type="checkbox"/>	standard	(p. 3)	
A3) QUANTITA' RISORSE UMANE ASSEGNATE (max punti 9)				
<input type="checkbox"/>	oltre 5	(p. 9)	9	
<input type="checkbox"/>	da 4 a 5	(p. 6)		
<input type="checkbox"/>	da 1 a 3	(p. 3)		
B	PROFESSIONALITA' (max punti 25)			
	B1) grado di competenze prof.li/tecniche richieste per la direzione (max punti 13)			
	<input type="checkbox"/>	elevato / rilevante	(p.13)	13
	<input type="checkbox"/>	apprezzabile	(p.11)	
	<input type="checkbox"/>	standard	(p. 9)	
	B2) grado di esperienza richiesta per la direzione (max punti 12)			
<input type="checkbox"/>	rilevante	(p.12)	12	
<input type="checkbox"/>	apprezzabile	(p. 9)		
<input type="checkbox"/>	standard	(p. 6)		
C	RESPONSABILITA' (max punti 25)			
	C1) grado di responsabilità e organizzativa (max punti 13)			
	<input type="checkbox"/>	elevato / rilevante	(p.13)	13
	<input type="checkbox"/>	apprezzabile	(p.11)	
	<input type="checkbox"/>	standard	(p. 9)	
	C2) grado di rischio / responsabilità giuridica-economica (max punti 12)			
<input type="checkbox"/>	rilevante	(p.12)	12	
<input type="checkbox"/>	apprezzabile	(p. 9)		
<input type="checkbox"/>	standard	(p. 6)		
D	STRATEGICITA' e TRASVERSALITÀ (max punti 25)			
	<input type="checkbox"/>	elevato / rilevante	(p.25)	25
	<input type="checkbox"/>	apprezzabile	(p. 20)	
	<input type="checkbox"/>	standard	(p. 15)	
	TOTALE PUNTI (max 100)			100