



COMUNE DI GINOSA
Provincia di Taranto

**Regolamento per la definizione degli incarichi
di Elevata Qualificazione e graduazione delle
corrispondenti retribuzioni**

(approvato con delibera di Giunta Comunale n. 297 del 13/12/2023)

ART. 1 – OGGETTO DEL REGOLAMENTO

ART. 2 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

ART. 3 – COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

ART. 4 – IDENTIFICAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

ART. 5 – CRITERI DI PONDERAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

ART. 6 – ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI E DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

ART. 7 – ELEVATA QUALIFICAZIONE PER SERVIZI IN CONVENZIONE E PER INCARICHI A SCAVALCO: PESATURA E COLLEGAMENTO ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

ART. 8 – PROCEDIMENTO DI PESATURA DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE

ART. 9 – CONFERIMENTO E DURATA DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

ART. 10 – REVOCA DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

ART. 11 – APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI PESATURA

ART. 1 – OGGETTO DEL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento, nell'ambito del quadro legislativo e contrattuale sotto riportato:

- ✓ Individua i criteri per l'identificazione delle posizioni lavorative da collocare in Elevata Qualificazione, tenuto conto delle funzioni istituzionali dell'Ente e della distribuzione delle attività all'interno della sua struttura organizzativa;
 - ✓ Fissa i parametri di graduazione delle responsabilità di ciascuna Elevata Qualificazione, per la definizione della struttura retributiva accessoria;
 - ✓ Definisce la procedura per l'attribuzione e la revoca delle Elevate Qualificazioni, disciplinando il collegamento alla retribuzione accessoria.
1. L'art. 109 c. 2 del Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali (D.lgs. n. 267/2000), dispone che, nei comuni privi di personale di qualifica dirigenziali, le funzioni e le responsabilità della dirigenza (art. 107, commi 2 e 3), possono essere attribuite, a seguito di provvedimento motivato del Sindaco, ai responsabili degli uffici o dei servizi, indipendentemente dalla loro qualifica funzionale, anche in deroga a ogni diversa disposizione.
 2. Ai sensi dell'art. 16 del CCNL 16 novembre 2022 – Comparto Funzioni Locali 2019-2021, gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del presente CCNL. Tali posizioni richiedono:
 - responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad esplicita delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
 - conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.
 3. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:
 - a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) posizione 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.

4. Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro di cui al comma 3, possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.
5. Nel caso in cui l'Ente sia privo di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, la presente disciplina si applica ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti.

ART. 2 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 1 del presente Regolamento è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico.
3. Nelle ipotesi considerate nell'art. 1, comma 5 del presente Regolamento, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.
4. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.
5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ (come individuato da ciascun Ente), 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 l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.
6. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 (Risorse decentrate) del CCNL 16 novembre 2022.

ART. 3 – COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. Ai titolari di incarico di EQ, di cui all'art. 1 del presente Regolamento, 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 CCNL 2019-2021;
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70-ter del CCNL 2019-2021;
 - 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:
 - o gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del D. Lgs. n. 36 del 2023;
 - o i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
 - o 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;
 - o 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;
 - o 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;
 - o i compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

ART. 4 – IDENTIFICAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

1. La struttura organizzativa del Comune di Ginosa è priva di personale di qualifica dirigenziale, pertanto, l'area delle Elevate Qualificazioni coincide con le figure lavorative apicali presenti in ciascuna unità organizzativa, ai sensi dell'art. 19 del CCNL 16/11/2022.
2. Le unità organizzative di massima dimensione sono individuate in Settori, articolate in servizi e uffici, a cui sono preposti unità lavorative di diverso profilo e area, coerenti con le attività assegnate.

3. L'incarico di EQ comporta l'attribuzione delle funzioni e delle responsabilità della dirigenza, ai sensi dell'art. 107 e 109 del D.lgs. n. 267/2000 ed è conferito con provvedimento motivato del Sindaco, tenuto conto della natura dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti e dell'esperienza professionale acquisita.
4. Nel contesto dell'Ente, l'elemento preponderante che caratterizza l'EQ è costituito dalla assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, che comporta l'esercizio di funzioni organizzative, direttive e gestionali, contrassegnate da ampia autonomia, nell'ambito degli indirizzi forniti dagli organi di governo dell'Ente, per il conseguimento del programma di governo.

ART. 5 – CRITERI DI PONDERAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

1. Il metodo valutativo è strutturato su 4 parametri, articolati in fattori di ponderazione idonei a fare emergere le peculiarità di ciascuna EQ, in termini di complessità e di rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali.
2. I parametri di valutazione sono i seguenti:
 - a) Collocazione nella struttura organizzativa;
 - b) Competenze professionali richieste;
 - c) Responsabilità di gestione;
 - d) Complessità funzionale.
3. Ad ogni parametro è collegato un punteggio massimo da assegnare sulla base di fattori di ponderazione
4. I quattro parametri di valutazione consentono il raggiungimento di un punteggio massimo pari a 100 punti:

I Parametro	Fattore di ponderazione	Punti
Collocazione nella struttura organizzativa (rileva il ruolo assegnato alla posizione lavorativa nel contesto dell'azione amministrativa dell'Ente)	È considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato.	Fino a 20
	Livello 1: i processi e le attività gestite implicano un rilievo ordinario rispetto agli obiettivi strategici dell'Amministrazione	
	Livello 2: i processi e le attività gestite risultano significative per il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione	
	Livello 3: i processi e le attività gestite risultano direttamente collegate al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione	

II Parametro	Fattore di ponderazione	Punti
Competenze professionali richieste (rilevano le conoscenze professionali richieste per l'esercizio delle funzioni ascritte alla posizione e alla tipologia delle attività esercitate contestualmente o prevalentemente)	Conoscenze professionali necessarie per la posizione di tipo giuridico, tecnico e gestionale – da valutare in ragione della seguente graduazione crescente:	Fino a 25
	Conoscenza pluridisciplinare generale e conoscenza approfondita di un ambito disciplinare omogeneo	
	Conoscenza pluridisciplinare generale e conoscenza approfondita di più ambiti disciplinari omogenei	
	Conoscenza pluridisciplinare generale e conoscenza approfondita ad una pluralità eterogenea di ambiti disciplinari	
	Funzioni richieste dalla posizione. Da valutare in graduazione crescente, in relazione all'esercizio prevalente o combinato di diverse funzioni:	
	Direzione e/o coordinamento	
	Studio e progettazione o pianificazione attività	
	Gestione operativa e controllo	

III Parametro	Fattore di ponderazione	Punti
Responsabilità di gestione (rileva l'entità delle risorse umane e delle risorse finanziarie assegnate in gestione all'unità organizzativa, nonché la rilevanza della responsabilità connessa ai procedimenti gestiti)	Responsabilità di risorse umane (da valutare in ragione del numero delle unità lavorative gestite)	Fino a 30
	Responsabilità di budget (da valutare in ragione delle risorse finanziarie gestite)	
	Responsabilità di procedimenti (da valutare in ragione della prevalenza di processi collegati a termini di decadenza e/o sanzionati con responsabilità amministrativa, penale e/o civile)	

IV Parametro	Fattore di ponderazione	Punti
Complessità funzionale	Caratteristiche processi	Fino a 25

(rilevano le caratteristiche peculiari delle funzioni ascritte alla posizione, nonché l'interazione dell'attività all'interno della struttura amministrativa dell'Ente e con soggetti esterni alla medesima. È desumibile dalle attività assegnate all'unità organizzativa con il PEG e/o con provvedimenti specifici)	operativi discrezionali o legificati – da valutare in ragione:	
	Della prevalenza di attività stabili, routinarie e/o altamente proceduralizzate	
	Della prevalenza di attività discrezionali che richiedono soluzioni operative dedicate e adeguate alle caratteristiche di contesto	
	Complessità di rapporti interni/esterni – da valutare in relazione ad attività che comportano:	
	Normale raccordo con altri settori di attività dell'Ente, con enti/organismi esterni, per acquisizione atti e dati necessari all'ambito gestito	
	Costante raccordo e supporto a favore degli altri settori di attività dell'Ente	
	Partecipazione e/o interazione dell'azione con enti e organismi esterni partecipati dal Comune	
	Prevalente front-office con i cittadini - utenti	

ART. 6 – DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. La determinazione della retribuzione di posizione è calcolata, in via prioritaria, applicando al fondo da utilizzare per l'erogazione delle retribuzioni di posizione una percentuale determinata in base al punteggio attribuito al funzionario incaricato di EQ, nel rispetto del limite massimo di euro 18.000 dei Funzionari ed euro 9.500 degli istruttori o operatori esperti.
2. In via residuale, qualora il fondo con l'applicazione della predetta metodologia dovesse risultare incapiante, si riconosce a ciascun funzionario incaricato di EQ la retribuzione minima di posizione prevista dal contratto (di euro 5.000 per i funzionari ed euro 3.000 per gli istruttori o operatori esperti) e la parte residua del fondo è distribuita percentualmente in ragione del punteggio ottenuto dalla ponderazione delle EQ.

ART. 7 - ELEVATA QUALIFICAZIONE PER SERVIZI IN CONVENZIONE E PER INCARICHI A SCAVALCO: PESATURA E COLLEGAMENTO ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. Nell'ipotesi in cui l'Ente stipuli una convenzione ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. 267/2000, per la gestione in forma associata di funzioni e/o di servizi, assegnata alla responsabilità organizzativa

e funzionale di un dipendente, già collocato in EQ, la retribuzione di posizione, quantificata in applicazione del metodo valutativo del presente Regolamento, viene riproporzionata in base alla riduzione temporale della prestazione lavorativa, come definita nella convenzione.

2. La retribuzione di posizione, da riconoscere per la gestione unitaria del servizio associato, è data dalla somma delle retribuzioni definite dai singoli enti associati, in applicazione dei propri sistemi di ponderazione, riparametrate ai tempi di utilizzo della prestazione lavorativa definiti nella convenzione.
3. La convenzione per la gestione unitaria del servizio potrà prevedere l'incremento della retribuzione di posizione, da porre a carico dei singoli enti utilizzatori, nei limiti del 30% della somma da ciascuno quantificata in applicazione del proprio metodo valutativo.
4. Qualora il dipendente titolare di EQ venga comandato o distaccato presso altro ente del comparto Regioni ed Autonomie Locali, si applica la seguente disciplina:
 - a) Se l'Ente utilizzatore non attribuisce alcun incarico di EQ, resta ferma la pesatura effettuata ai sensi del precedente articolo, mentre l'importo annuale della retribuzione di posizione attribuita sarà riproporzionato in relazione alla minore durata della prestazione lavorativa a favore dell'Ente di appartenenza;
 - b) Se l'Ente utilizzatore attribuisce un ulteriore incarico di EQ, procederà alla pesatura in applicazione del proprio metodo valutativo, quantificando la correlata retribuzione di posizione, da riproporzionare in base alla durata temporale della prestazione lavorativa;
 - c) L'Ente utilizzatore potrà prevedere l'incremento della retribuzione di posizione, nei limiti del 30% della somma quantificata in applicazione del proprio metodo valutativo.

ART. 8 – PROCEDIMENTO DI PESATURA DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. L'Organismo indipendente di valutazione, in applicazione dei criteri definiti al precedente articolo 5 del presente Regolamento, procede alla pesatura delle EQ risultanti dalla articolazione organizzativa definita con deliberazione della Giunta Comunale.
2. Nelle more degli esiti della nuova valutazione, alle EQ già attribuite viene mantenuta la retribuzione di posizione minima prevista per l'area di appartenenza, con riserva di conguaglio delle maggiori somme attribuite.
3. Per le EQ di nuova istituzione, in sede di conferimento dell'incarico verrà attribuita la retribuzione di posizione minima prevista per l'area di appartenenza, con riserva di conguaglio delle maggiori somme attribuite.
4. Il verbale dell'OIV, recante gli esiti della ponderazione eseguita, viene trasmesso al Sindaco e al Servizio Personale per l'adozione dei provvedimenti conseguenti.

ART. 9 – CONFERIMENTO E DURATA DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. Gli incarichi di EQ sono conferiti dal Sindaco per un periodo massimo non superiore a 3 anni con decreto motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
2. È fatta salva la possibilità di revisione, per modifica della ponderazione conseguente a processi riorganizzativi intervenuti.

3. Per il conferimento degli incarichi in oggetto gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale di cui all'art. 1 del presente Regolamento.
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 2 del presente Regolamento. Il sindaco, prima di sottoporre alla Giunta Comunale la proposta di valutazione "non positiva", acquisisce 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 10 del presente Regolamento.
5. Allo scopo di assicurare continuità al funzionamento dell'Ente, l'incarico è prorogato per non oltre 45 giorni dall'insediamento del nuovo Sindaco, ai sensi dell'art. 3 del vigente D.L. n. 293/1994 convertito in L. n. 444/1994.
6. Il provvedimento di conferimento dell'incarico viene consegnato al dipendente interessato, trasmesso all'ufficio personale e pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione trasparente".
7. L'incarico conferito non può essere rinunciato dal dipendente che lo ha ricevuto. Il Sindaco valuterà eventuali richieste di dimissione dall'incarico, tenendo conto delle motivazioni e del contesto organizzativo.

ART. 10 – REVOCA DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato:
 - a) in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi;
 - b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale annuale condotta dall'Organismo Interno di Valutazione;
 - c) in caso di responsabilità particolarmente grave e reiterata, accertata in applicazione del vigente Regolamento sul procedimento disciplinare;
 - d) in caso di sopravvenienza delle cause di inconferibilità e/o di incompatibilità di cui al D.lgs. n. 39/2013.
2. La revoca avviene con provvedimento motivato del Sindaco, previa contestazione scritta degli addebiti.
3. Il sindaco assegna all'interessato 15 giorni di tempo per presentare le sue controdeduzioni scritte, ricevute le quali, adotta l'atto finale del procedimento.
4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 2 del presente Regolamento da parte del dipendente titolare.

ART. 11 – APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI PESATURA

1. Il presente Regolamento entra in vigore dalla data della sua approvazione e trova applicazione per gli incarichi di elevata qualificazione conferiti in esecuzione della Delibera di Giunta Comunale n. 21 del 31/01/2023, avente ad oggetto: "*Assetto organizzativo del Comune di Ginosa*".