



COMUNE DI VENTIMIGLIA DI SICILIA
CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

**REGOLAMENTO SUL CONFERIMENTO, LA REVOCA E LA
GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.**

Approvato con Deliberazione della G.C. n. 86 del 23.08.2023

Articolo 1 - Istituzione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione

Articolo 2 - Il conferimento di incarichi di Elevata Qualificazione

Articolo 3 - La revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione

Articolo 4 - La graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione

Articolo 5 - Il raccordo tra pesatura e valore economico della relativa retribuzione di posizione

Articolo 6 - Indennità di risultato

Articolo 7 - Incarichi ad interim

Articolo 8 - Disposizioni Finali

Allegato A – Scheda di Valutazione

Articolo 1 - Istituzione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione

1. Ai sensi dell'art. 19 comma 1 del CCNL 16.11.2022 i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuati come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di Elevata Qualificazione. Nell'ente, la struttura apicale è costituita dal Settore a cui è preposto un Responsabile ai sensi dell'art. 109 comma 2 del d.lgs. 267/2000.
2. Sono istituite presso questo Ente le posizioni di Elevata Qualificazione (EQ) di cui al comma 1 dell'articolo 16 del CCNL delle Funzioni locali 16.11.2022. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ.
3. La istituzione delle posizioni di lavoro con incarichi di Elevata Qualificazione di direzione di unità organizzative di cui al comma 2 lettera a) dell'articolo 16 del CCNL 16.11.2022 remunera il conferimento degli incarichi dirigenziali, visto che l'ente è privo di dirigenza.
4. Gli incarichi di Elevata Qualificazione di cui alle citate lettere a) e b) dell'articolo 16, comma 2 del CCNL 16.11.2022 sono conferiti di norma a dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area, ivi compresi quelli a tempo determinato, tra cui quelli assunti ai sensi dell'articolo 110 del D. Lgs. n. 267/2000. Possono essere conferiti a dipendenti appartenenti all'area degli Istruttori o degli Operatori esperti, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali, solamente nel caso in cui la cui dotazione organica preveda posti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area 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 EQ per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste.

Articolo 2 - Il conferimento di incarichi di Elevata Qualificazione

1. Il Sindaco attribuisce e rinnova gli incarichi di Responsabile di Settore con provvedimenti scritti e motivati tenendo conto dei seguenti criteri a cui potrà attribuire specifici pesi:
 - a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato e nel piano delle performance o degli obiettivi;
 - b) titoli di studio e requisiti culturali posseduti
 - c) attitudini e capacità professionale
 - d) esperienza acquisita.
2. In particolare, il Sindaco procede all'individuazione del dipendente con il profilo di competenza più adatto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere cui conferire l'incarico di Responsabile di Settore, tramite comparazione dei profili dei dipendenti aventi i requisiti. Atal fine, il conferimento di incarichi di responsabile di servizio potrà essere preceduto da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei soggetti interessati. In assenza di candidature, si procederà con conferimento diretto.
3. Il Sindaco effettua una valutazione complessiva unitaria e, sulla base di un eventuale colloquio, volto ad approfondire gli aspetti tecnico motivazionali, individua la persona ritenuta più idonea all'assunzione dell'incarico.
4. Ai sensi dell'art. 23, comma 7, del CCNL funzioni locali 2019/2021, nel caso di cui all'art. 1, comma 557, della l. 311/2004, l'Ente, legittimato a servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altri Enti, può conferire al suddetto personale un incarico di elevata

qualificazione.

5. Gli incarichi di responsabile di servizio sono attribuiti per un periodo massimo di 3 anni e comunque non possono superare il mandato amministrativo del Sindaco che li conferisce.
6. Fatto salvo quanto previsto ai commi 3 e 5, di norma la durata dell'incarico non può essere inferiore ad un anno. Il provvedimento che dispone un incarico di durata inferiore deve esplicitarne le ragioni.
7. Il Sindaco neo-eletto, con proprio provvedimento, per garantire la continuità amministrativa e gestionale può confermare provvisoriamente gli incarichi cessati per un periodo non superiore a 120 giorni, per consentire lo svolgimento delle procedure di attribuzione dei nuovi incarichi.
8. Nel caso di interruzione anticipata del mandato del Sindaco gli incarichi restano validi fino alla loro naturale scadenza.

Articolo 3 - La revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. La revoca degli incarichi di Responsabile del Servizio, oltre che per ragioni disciplinari, può essere disposta per una delle seguenti motivazioni, previo contraddittorio con il dipendente interessato:
 - Intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;
 - Valutazione negativa della performance individuale;
 - Inosservanza, imputabile al Responsabile, delle direttive impartite dal sindaco, dalla giunta, con appositi provvedimenti.
2. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni nel settore o che ne modificano radicalmente le attribuzioni.
3. La valutazione è negativa come definita all'interno del sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Articolo 4 - La graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. La pesatura e graduazione delle E.Q. viene effettuata attraverso l'apprezzamento comparativo di specifici fattori di valutazione, descritti nei paragrafi successivi.
2. La pesatura e graduazione degli incarichi di elevata qualificazione è approvata dalla Giunta, su proposta del Nucleo di Valutazione, ed aggiornata in caso di mutamenti organizzativi o di altri fattori che possano incidere sulla valutazione della complessità della posizione di lavoro.
3. Il metodo di valutazione delle posizioni adottato è del tipo **analitico "per punteggio"**. Il metodo prevede quindi che ciascuna posizione venga ad essere indirettamente comparata con le altre sulla base di una serie di fattori di valutazione ritenuti idonei a rendere conto della criticità delle posizioni e quindi rilevanti ai fini delle graduazioni delle medesime.
4. I fattori di valutazione generali individuati corrispondono alle seguenti quattro aree generali:
 - a) complessità organizzativa;
 - b) complessità gestionale;
 - c) complessità specialistica;
 - d) rilevanza strategica;

Tavola 1 - Fattori generali e fattori specifici di valutazione proposti

FATTORI GENERALI DI VALUTAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI VALUTAZIONE	PUNTI
A. Complessità organizzativa	A 1. N° dipendenti alle dipendenze dirette	Da 1 a 5
	A 2. Numero di servizi compresi nel Settore	Da 1 a 5
B. Complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	B 1. Entità risorse finanziarie di spesa	Da 5 a 15
	B 2. Entità risorse finanziarie di entrata	Da 5 a 15
	B 3. Numerosità e complessità delle relazioni esterne	Da 4 a 10
	B 4. Numerosità e complessità delle relazioni interne	Da 1 a 5
	B 5. Complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento	Da 1 a 5
C. Complessità specialistica dell'incarico assegnato	C 1. Livello di responsabilità	Da 4 a 10
	C 2. Professionalità ed esperienze richieste	Da 4 a 10
D. Rilevanza strategica	D 1. Rilevanza politico-strategica	Da 4 a 10
	D 2. Rilevanza tecnico-strategica	Da 4 a 10

Criteria di assegnazione dei punteggi.

Per una completa comprensione dei criteri di valutazione adottati è ora necessario analizzare, per ciascun elemento specifico di valutazione i criteri in base ai quali sono assegnati i punteggi.

A. Complessità organizzativa (max punti 10)

A1. Entità delle risorse umane gestite (punteggio da 1 a 5)

Numero dipendenti non superiore a 2	Punti 1
Numero dipendenti non superiore a 5	Punti da 2 a 3
Numero dipendenti superiore a 5	Punti da 4 a 5

A.2. Numero di servizi compresi nel Settore (punteggio da 1 a 5)

Fino a 5	Punti 1
Tra 6 e 10	Punti da 2 a 3
Oltre 10	Punti da 4 a 5

Il punteggio verrà attribuito in base alla complessità dell'incarico, desunta dall'articolazione interna del Settore stabilita nell'organigramma del Comune.

B. Complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata (max punti 50)

B1. Entità delle risorse finanziarie di spesa attribuite (punteggio da 5 a 15)

Il punteggio verrà attribuito in modo proporzionale alla spesa destinata al Settore per il conseguimento dei propri obiettivi (budget) rispetto al totale della spesa per l'ente.

Ai fini del calcolo di tale entità, si prenderà in considerazione l'entità presunta delle risorse economico-finanziarie gestite annualmente dalla EQ - escluse le spese di personale, ivi comprese le spese per indennità degli amministratori, del Nucleo di Valutazione e del Revisore dei Conti, e gli interessi passivi.

Verranno utilizzati, all'uopo, le informazioni e i dati contabili forniti dal Settore Economico

Finanziario.

Entità delle risorse finanziarie di spesa gestite	Punti
Fino a 50.000	5
Da 50.000 a 200.000	Da 6 a 10
Oltre 200.000	Da 11 a 15

B2. Entità delle risorse finanziarie di entrata gestite (punteggio da 5 a 15)

Il punteggio verrà attribuito in modo proporzionale alle entrate destinate alla posizione per il conseguimento dei propri obiettivi rispetto al totale delle entrate per l'ente.

Ai fini del calcolo di tale entità, si prenderà in considerazione l'entità presunta delle risorse economico-finanziarie gestite annualmente dalla EQ - escluse le entrate per il personale, quelle derivanti da trasferimenti ordinari degli enti sovraordinati e gli interessi attivi - sulla base dei dati del Rendiconto consuntivo dell'ultimo anno valutando le entrate correnti e le entrate in conto capitale.

Verranno utilizzati, all'uopo, le informazioni e i dati forniti dal Settore Economico Finanziario.

Entità delle risorse finanziarie di entrata gestite	Punti
Fino a 50.000	5
Da 50.000 a 200.000	Da 6 a 10
Oltre 200.000	Da 11 a 15

B3. Numerosità e complessità delle relazioni esterne (punteggio da 4 a 10)

Il punteggio verrà attribuito tenendo conto della numerosità e complessità delle relazioni esterne di natura istituzionale e di servizio che la EQ intrattiene con l'esterno. Es. Cortei dei Conti, Assessorati, Tribunale per i Minorenni, Ausl, Utenti dei Servizi, etc.

La valutazione viene effettuata dal Nucleo di Valutazione anche sulla base delle indicazioni fornite dal Segretario Comunale, sulla scorta dei seguenti criteri che tengono conto della numerosità e complessità delle relazioni esterne.

Numerosità e complessità delle relazioni esterne	Punti
Il quadro delle relazioni da gestire presenta aspetti di normale complessità	4
Il quadro delle relazioni da gestire presenta aspetti di particolare complessità	Da 5 a 7
La posizione richiede di gestire una rete di relazioni qualificate all'interno e/o all'esterno	Da 8 a 10

B4. Numerosità e complessità delle relazioni interne (punteggio da 1 a 5)

Il punteggio verrà attribuito dal Nucleo di Valutazione, anche sulla base delle indicazioni

fornite dal Segretario Comunale, seguendo i seguenti criteri che tengono conto della numerosità e complessità delle relazioni interne.

<i>Numerosità e complessità delle relazioni interne</i>	Punti
relazioni interne limitate e circoscritte all'ambito funzionale	1
relazioni interne caratterizzate da una rete di relazioni con la generalità delle altre funzioni comunali	Da 2 a 3
relazioni interne caratterizzate da una rete di interazioni con la generalità delle altre funzioni comunali e con gli organi istituzionali anche volte alla definizione degli atti di programmazione	Da 4 a 5

B5. Complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento (punteggio da 1 a 5)

Il punteggio verrà attribuito dal nucleo di valutazione, anche sulla base delle indicazioni fornite dal Segretario Comunale, seguendo i seguenti criteri che tengono conto del livello di complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento per la gestione dei servizi/attività di competenza della struttura, così come illustrato nella tabella sottostante.

<i>Complessità e Variabilità del quadro normativo di riferimento</i>	Punti
Bassa	1
Media	Da 2 a 3
Alta	Da 4 a 5

C. Complessità specialistica dell'incarico assegnato (max punti 20)

C1. Livello di responsabilità (punteggio da 4 a 10)

A ciascuna E.Q. verrà assegnato un punteggio a seconda del livello di responsabilità connessa ai profili di responsabilità tecnica, gestionale, amministrativo-contabile, civile, penale e datoriale (rischio della responsabilità di ruolo).

Il punteggio verrà attribuito dal Nucleo di Valutazione, anche sulla base delle indicazioni fornite dal Segretario Comunale, così come illustrato nella tabella sottostante:

Livello di responsabilità	Punti
Alta	Da 8 a 10
Media	Da 5 a 7
Bassa	4

C2. Professionalità richiesta (punteggio da 4 a 10)

A ciascuna E.Q. verrà assegnato un punteggio a seconda del livello di professionalità (tecniche, giuridiche, gestionali) richieste.

Il punteggio verrà attribuito dal Nucleo di Valutazione, anche sulla base delle indicazioni fornite dal Segretario Comunale, secondo i seguenti criteri:

Professionalità ed esperienze richieste (tecniche, giuridiche, gestionali)	Punti
Alta	Da 8 a 10
Media	Da 5 a 7
Bassa	4

D. Rilevanza strategica (max punti 20)

D1. Rilevanza politico-strategica (punteggio da 4 a 10)

Il punteggio verrà attribuito dal Nucleo di Valutazione, anche sulla base delle indicazioni fornite dal Segretario Comunale, secondo i seguenti criteri che tengono conto degli atti di programmazione e degli indirizzi espressi dall'Amministrazione:

Rilevanza politico-strategica	Punti
Alta	Da 8 a 10
Media	Da 5 a 7
Bassa	4

D2. Rilevanza tecnico-strategica (punteggio da 4 a 10)

Il punteggio verrà attribuito dal Nucleo di Valutazione, anche sulla base delle indicazioni fornite dal Segretario Comunale, con riferimento all'organigramma dell'ente e alle sue funzioni, anche in relazione alle ipotesi di sviluppo delle strutture e delle funzioni, secondo i seguenti criteri:

Rilevanza tecnico-strategica	Punti
Alta	Da 8 a 10
Media	Da 5 a 7
Bassa	4

5. Il sistema descritto trova attuazione mediante l'utilizzo della scheda di valutazione "All. A)", funzionale a determinare il peso di ciascuna posizione di EQ. Il punteggio è espresso con un valore ricompreso tra quello minimo (per le EQ che, rispetto alle altre, posseggono minor rilievo, relativamente al fattore considerato) e quello massimo (per le EQ di maggior rilievo), previsti per ciascun fattore di valutazione.

Articolo 5 - Il raccordo tra pesatura e valore economico della relativa retribuzione di posizione

1. In applicazione di quanto stabilito dal CCNL del 16.11.2022, l'importo della retribuzione di posizione del personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero al personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area, varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione.
2. Nelle ipotesi di cui all'art. 16, comma 4 (incarichi ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti negli enti privi di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) o 19, comma 2 (incarichi, in via eccezionale e temporanea, a personale dell'area degli Istruttori, nei comuni la cui dotazione organica preveda posti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area 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 EQ per la carenza delle competenze professionali richieste) del CCNL del 16.11.2022 la retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.

3. In caso di superamento delle risorse disponibili e/o ammissibili gli importi delle retribuzioni di posizione sono ridotti proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto dell'ammontare disponibile e/o ammissibile, assicurando comunque il valore minimo contrattualmente previsto.
4. La retribuzione di posizione è direttamente riproporzionata nelle ipotesi di rapporto di lavoro a tempo parziale.
5. Eventuali economie delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, che dovessero residuare a consuntivo, al netto della quota eventualmente utilizzata per compensare incarichi ad interim in caso di assenza o impedimento, verranno utilizzati per incrementare la quota della retribuzione di risultato.

TABELLA FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

Fascia di appartenenza	Valori	Indennità di posizione
I	Da 96 a 100	18000
II	Da 90 a 95	16000
III	Da 81 a 89	14000
IV	Da 71 a 80	12000
V	Da 57 a 70	10000
VI	Da 44 a 56	8000
VII	Da 26 a 43	5000

Area degli Istruttori o degli Operatori esperti

Fascia di appartenenza	Valori	Indennità di posizione
I	Da 96 a 100	9500
II	Da 90 a 95	8000
III	Da 81 a 89	6500
IV	Da 71 a 80	5500
V	Da 57 a 70	4700
VI	Da 44 a 56	3850
VII	Da 26 a 43	3000

Articolo 6 – Indennità di risultato

1. Alla retribuzione di risultato degli incarichi di EQ è destinato almeno il 15% delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di E.Q.
2. L'ente stabilisce annualmente la quota percentuale osservando i vincoli finanziari previsti dalle disposizioni vigenti. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ sono oggetto di contrattazione integrativa. In caso di mancata di determinazione si applica la percentuale minima prevista dal contratto collettivo.
3. I titolari di un incarico di EQ, sulla base della valutazione positiva della performance misurata attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ente, accedono alla retribuzione di risultato, fermo restando quanto previsto dal contratto decentrato integrativo in materia di correlazione tra tale voce retributiva ed i compensi aggiuntivi che possono essere erogati ai titolari di incarichi di EQ ai sensi dell'art. 20 del CCNL 2019-2021, Comparto

Funzioni Locali.

Articolo 7 - Incarichi ad interim

1. In caso di conferimento di un incarico ad interim ad un lavoratore già titolare di incarico di EQ al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura varia nel seguente modo:
 - a. 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto dell'incarico ad interim, per un punteggio inferiore a 60 riportato dalla stessa secondo i criteri di graduazione dell'EQ di cui al presente Regolamento;
 - b. 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto dell'incarico ad interim, per un punteggio da 60 a 80 riportato dalla stessa secondo i criteri di graduazione dell'EQ di cui al presente Regolamento;
 - c. 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto dell'incarico ad interim, per un punteggio da 81 a 100 riportato dalla stessa secondo i criteri di graduazione dell'EQ di cui al presente Regolamento.
2. Il riconoscimento dello stesso è subordinato all'esito della valutazione della performance individuale.

Articolo 8 – Disposizioni Finali

1. Per quanto non previsto dal presente atto si applicano le disposizioni normative e contrattuali vigenti.

ALLEGATO "A"

Scheda di pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione

DENOMINAZIONE POSIZIONE: _____			
FATTORI GENERALI DI VALUTAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI VALUTAZIONE	PUNTI	TOTALE PUNTI
A. COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	A1. Entità delle risorse umane gestite	DA 1 A 5	
	A2. Numero dei servizi compresi nel Settore	DA 1 A 5	
<i>Totale fattore</i>			max 10
B. COMPLESSITÀ GESTIONALE	B1. Entità delle risorse finanziarie di spesa attribuite	DA 5 A 15	max 15
	B2 Entità delle risorse finanziarie di entrate attribuite	DA 5 A 15	max 15
	B3. Numerosità e complessità delle relazioni esterne	DA 4 A 10	max 10
	B4. Numerosità e complessità delle relazioni interne	DA 1 A 5	max 5
	B5. Complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento	DA 1 A 5	max 5
<i>Totale fattore</i>			max 50
C. COMPLESSITA' SPECIALISTICA	C1. Livello di responsabilità	DA 4 A 10	max 10
	C2. Professionalità richiesta	DA 4 A 10	max 10
<i>Totale fattore</i>			max 20
D. RILEVANZA STRATEGICA	D1. Rilevanza politico-strategica	DA 4 A 10	max 10
	D2. Rilevanza tecnico-strategica	DA 1 A 10	max 10
<i>Totale fattore</i>			max 20
TOTALE GENERALE			max 100