

Incarichi di lavoro di Elevata Qualificazione (EQ) – Criteri per il conferimento, la revoca e la graduazione della retribuzione di posizione

Articolo 1 – Campo di applicazione e istituzione degli incarichi di lavoro di EQ

1. Il presente regolamento disciplina l'istituzione delle Elevate Qualificazioni (articoli 16, 17, 18, 19 e 20 del C.C.N.L. sottoscritto in data 16 novembre 2022), stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di lavoro di Elevata Qualificazione (EQ) e definisce la metodologia per la graduazione della relativa retribuzione di posizione, nel rispetto di quanto previsto dai contratti nazionali vigenti in materia.
2. La Giunta comunale, con propria deliberazione di regolamentazione dell'organizzazione degli uffici e dei servizi, istituisce le aree oggetto di incarico EQ e ne individua i relativi servizi e uffici.

Articolo 2 – Definizioni

1. Gli incarichi di EQ costituiscono 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'articolo 18 del presente CCNL, che 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 espressa 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.
2. Per "Elevata Qualificazione" si intende un incarico "di elevata responsabilità, con elevata autonomia decisionale" individuato presso un settore all'interno della struttura organizzativa del Comune, che prevede lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:
 - a. direzione di un servizio o unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate/o da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa" (detta Elevata Qualificazione di Struttura);
 - b. svolgimento di attività 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 di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum" (detta Elevata Qualificazione di Alta Professionalità).

Capo I

Competenze e valutazione dei risultati degli/delle incaricati/e di Elevata Qualificazione (EQ)

Articolo 3 - Competenze

Competono all'incaricato/a di lavoro EQ:

- a. l'organizzazione del servizio e/o degli uffici affidati;
- b. il raggiungimento degli obiettivi e la realizzazione dei programmi attribuiti dall'Amministrazione;
- c. la gestione delle risorse economiche e strumentali assegnate, oltreché di quelle umane, nei limiti dell'ordinaria gestione del personale;
- d. la responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'articolo 5 della legge 7 agosto 1990, n. 241 s.m.i. "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi";
- e. l'adozione di atti di impegno di spesa e le relative liquidazioni nell'ambito dei progetti o programmi di sua competenza;
- f. l'adozione di attestazioni, certificazioni, autenticazioni e di ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza;
- g. gli atti necessari ad attuare i programmi e i progetti affidati, compresa la determinazione a contrarre, nell'ambito delle risorse assegnate e delle direttive impartite;
- h. la responsabilità dei procedimenti facenti capo al servizio rientranti nel progetto o programma affidati;
- i. l'espressione del parere di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazioni di giunta o di consiglio rientranti nell'ambito delle attribuzioni della posizione di EQ;
- j. il rilascio di autorizzazioni e licenze, escluse quelle comportanti valutazione di natura discrezionale;
- k. gli atti di valutazione del personale assegnato;
- l. tutti gli altri compiti previsti all'articolo 107, commi 2 e 3, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 s.m.i. "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", come previsto dal successivo articolo 109, comma 2.

Articolo 4 – Orario di servizio

- 1. L'orario di lavoro dell'incaricato/a di EQ resta confermato in 36 ore settimanali, articolato nell'orario di servizio stabilito, da computarsi in relazione all'anno solare, prevedendo un'opportuna fascia di flessibilità necessaria nella gestione del tempo lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- 2. Il/La dipendente incaricato/a è tenuto/a, inoltre, a effettuare l'ulteriore eventuale prestazione oraria straordinaria necessaria all'espletamento dell'incarico e al conseguimento degli obiettivi, senza diritto a retribuzione per prestazione di lavoro straordinario.

Articolo 5 – Valutazione dei risultati e delle attività

- 3. L'attività professionale svolta e i risultati conseguiti dal/dalla titolare di posizione organizzativa EQ sono soggetti a:
 - a. specifica valutazione annuale rispetto agli obiettivi assegnati, nel rispetto del vigente sistema di valutazione e misurazione della performance;
 - b. eventuale valutazione prima della scadenza per l'accertamento di gravi inadempienze e responsabilità connessi all'incarico o a quelli d'ufficio.
- 4. L'esito delle valutazioni è riportato nel fascicolo personale del dipendente e di esso si tiene conto nell'affidamento di altri incarichi.

Capo II

Pesatura degli incarichi di lavoro di Elevata Qualificazione (EQ)

Articolo 6 – Metodologia di pesatura

- 1. La pesatura degli incarichi di lavoro di Elevata Qualificazione (EQ) avviene attraverso l'attribuzione di un punteggio numerico complessivo derivante dalla somma dei valori attribuiti ai singoli fattori di valutazione previsti a ciascuna area di EQ.

Articolo 7 – Processo di pesatura

1. Il processo di pesatura degli incarichi EQ si realizza attraverso le seguenti fasi:
 - proposta di pesatura: è la fase in cui il/la Responsabile del servizio Personale elabora la proposta di pesatura;
 - confronto sulla proposta di pesatura: in questa fase, il Responsabile del servizio Personale assicura il confronto sulla proposta di pesatura con il Sindaco e con il Nucleo di valutazione;
 - determinazione finale pesatura e retribuzioni di posizione: è la fase in cui la Giunta, previa validazione del Nucleo di valutazione, delibera la pesatura e i valori delle retribuzioni di posizione. La Giunta assume tale atto con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro.

Articolo 8 – Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ 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, salvo quanto previsto dall'articolo 20 (compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi EQ) del CCNL EE.LL. 16 novembre 2022, cui si rinvia espressamente.
2. Per gli incarichi EQ, la retribuzione di posizione può variare dal limite minimo di € 5.000,00 al limite massimo di € 10.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione e in relazione alle risorse disponibili.
3. Nei casi di cui all'articolo 16, comma 4, o 19, commi 2 e 3, del CCNL 2019-2021, la retribuzione di posizione è definita in € 3.000,00.
4. L'importo da destinare alla retribuzione di risultato è pari al 20,00% della retribuzione di posizione attribuita. La retribuzione di risultato è comunque corrisposta a seguito di valutazione annuale della performance.

Articolo 9 – Fattori di graduazione dell'incarico

1. Per la graduazione dell'incarico finalizzata alla retribuzione di posizione e di risultato dei/delle titolari di incarico EQ, ai sensi dell'articolo 17 del CCNL 2019-2021, sono individuati i seguenti fattori di valutazione:

Criterio	Descrizione criterio	% incidenza
Tipologia dei processi e sistema delle decisioni	Esprime un valore indicativo della responsabilità connessa all'incarico di posizione organizzativa in relazione alla più o meno accentuata standardizzazione dei procedimenti attribuiti, alla complessità e ampiezza delle decisioni richieste e al grado di contenzioso che le decisioni assunte possono generare.	15
Dimensione organizzativa	Rappresenta in termini numerici il peso della direzione di una struttura che ha al suo interno un organico più o meno adeguato e figure professionali diverse.	5
Complessità gestionale	Vengono valorizzati gli elementi economici (budget di spesa e di entrata) che caratterizzano l'attività e gli obiettivi dell'unità organizzativa assegnata.	15
Sistema delle relazioni	Esprime l'estensione del sistema relazionale costantemente gestito dalla posizione, sia interno sia esterno all'ente, con specifico riferimento al grado di eterogeneità dei rapporti intersoggettivi ed inter-organici da gestire.	10

Complessità specialistica dell'incarico assegnato	L'incarico viene analizzato sotto il profilo della professionalità richiesta e della complessità del quadro normativo di riferimento.	10
Responsabilità	Esprime l'intensità dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione nell'azione svolta verso l'esterno (civile, penale, amministrativo-contabile e patrimoniale, organizzativa, economica) e verso l'interno (livello dei risultati richiesti e peso dei servizi strumentali alle altre strutture.	15
Rilevanza strategica	Il parametro sulla rilevanza strategica della posizione valuta l'impatto che l'attività gestita ha nel perseguimento delle politiche e degli obiettivi strategici dell'amministrazione.	10
Professionalità richiesta	Esprime lo spettro di conoscenze professionali che la posizione richiede per l'assolvimento delle funzioni (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa) e, insieme, il necessario grado di specializzazione professionale; incrementa la valutazione del ruolo e l'esigenza di cognizioni interdisciplinari.	5
Attribuzione di poteri di firma	Assume rilievo l'attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.	15
Totale		100

Il punteggio complessivo massimo raggiungibile, derivante dalla somma dei punteggi assegnati a ciascun sotto-fattore, è pari a 100 punti (minimo: punti 51).

- Qualora subentrino elementi di modifica della valutazione di una o più posizioni o sia effettuata una variazione all'assetto organizzativo del Comune, l'Amministrazione procede alla rivalutazione della pesatura di tutti gli incarichi EQ dell'ente.
- Qualora la corrispondente attribuzione dell'indennità di posizione e di risultato dovessero definire un valore economico complessivo (di tutti/e i/le Responsabili individuati/e), superiore a quello del fondo costituito delle EQ in sede di contrattazione decentrata integrativa, i suddetti valori saranno oggetto di revisione mediante applicazione di un fattore di ponderazione, che riconduca il valore economico complessivo all'interno del limite definito, in base al criterio di proporzionalità per ciascun settore individuato.

Articolo 10 – Graduazione degli incarichi di EQ

- L'individuazione del valore della retribuzione di posizione viene definita a seconda della fascia di punteggio in cui si colloca la pesatura del Settore. Le fasce sono:

Valutazione economica retribuzione di posizione		
Punteggio	Importo incarico EQ personale dell'area "Funzionari ed elevata qualificazione"	Importo incarico EQ personale dell'area "Istruttori"
da 51,00 a 65,90 /100	€ 5.000,00	€ 3.000,00
da 66,00 a 75,90 /100	€ 6.500,00	€ 4.500,00
da 76,00 a 85,90 /100	€ 8.000,00	€ 6.000,00
da 86,00 a 95,00 /100	€ 9.000,00	€ 7.000,00

superiore a 95,00 /100	€ 10.000,00	€ 9.500,00
------------------------	-------------	------------

Articolo 11 – Scheda di analisi della posizione

1. L'attribuzione dei punteggi avviene sulla base della scheda di analisi della posizione allegata a questo regolamento /allegato "A").

Capo III

Incarichi di lavoro di Elevata Qualificazione (EQ)

Articolo 12 – Criteri generali per l'affidamento degli incarichi di Responsabile di EQ

1. Per il conferimento dell'incarico si tiene conto, rispetto alle funzioni e alle attività da svolgere, delle seguenti dimensioni:
 - a. capacità gestionali ed organizzative;
 - b. attitudini di carattere individuale;
 - c. capacità professionali acquisite nelle materie oggetto dell'incarico;
 - d. esperienza acquisita nelle materie oggetto dell'incarico;
 - e. esperienza generale acquisita risultante dal fascicolo personale;
 - f. requisiti culturali posseduti (percorso scolastico, accademico e formativo del/della dipendente, inclusi diplomi, lauree, master, corsi di formazione e attività extracurricolari), iscrizione ad albi professionali, docenze, relatore/trice a convegni e corsi);
 - g. natura e caratteristiche dei programmi da realizzare.
2. Per il conferimento di incarichi di EQ sono richiesti i seguenti requisiti:
 - inquadramento nella categoria D;
 - aver ottenuto, negli ultimi due anni, valutazioni delle prestazioni almeno pari a 70/100 o equivalente, sulla base dell'attuale sistema di valutazione o di quello dell'ente di provenienza;
 - non aver subito sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto nell'ultimo biennio. Si prescinde da questo requisito nel caso di dipendente che non abbia maturato due anni di servizio presso la pubblica amministrazione;
 - comprovata capacità professionale e attitudini poste in relazione all'incarico da ricoprire e alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - esperienza di lavoro maturata in enti locali riconducibile all'incarico da ricoprire.
3. L'incarico di EQ può essere conferito a personale acquisito dall'esterno e inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, o, nei casi previsti dal CCNL, a categorie inferiori, che non siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o procedimenti penali passati in giudicato nell'ultimo biennio.
4. Nell'ipotesi in cui non siano in servizio dipendenti appartenenti alla area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione 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, 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.
5. L'incarico di EQ è compatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale.

Articolo 13 – Nomina dei/delle Responsabili titolari di incarichi EQ

1. Il conferimento dell'incarico di responsabile EQ., tenuto conto dei criteri generali indicati nel precedente articolo e del numero delle posizioni organizzative istituite dalla Giunta Comunale, è

conferito dal Sindaco con atto scritto e motivato.

2. L'atto sindacale di conferimento dell'incarico deve riportare:
 - a. il peso attribuito alla posizione e il suo valore economico annuo;
 - b. i termini di decorrenza e scadenza dell'incarico.
3. La nomina di Responsabile EQ è subordinata alla dichiarazione, da parte del/della dipendente, di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità rispetto all'incarico da rivestire, ai sensi del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 s.m.i. "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190" e del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 s.m.i. "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

Articolo 14 – Durata, rinnovo e revoca dell'incarico

1. L'incarico di EQ è conferito per un periodo non inferiore a 6 mesi, salvo precedente scadenza del mandato amministrativo, e non superiore a 3 anni e cessa automaticamente alla data di scadenza.
2. L'incarico può essere rinnovato con le medesime formalità; l'eventuale rinnovo è subordinato alla valutazione positiva dell'incaricato/a, che si intende raggiunta se non inferiore ai 70/100 attribuiti in applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. L'incarico può essere revocato prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Sindaco, per effetto di:
 - a. risultati negativi accertati a seguito di specifica valutazione negativa della performance individuale. In questo caso, nel provvedimento di revoca devono essere indicati dettagliatamente i risultati negativi nell'ambito degli obiettivi assegnati;
 - b. grave o reiterato inadempimento rispetto agli obblighi di responsabilità derivanti dalle funzioni attribuite al titolare dell'incarico di posizione organizzativa;
 - c. inosservanza delle direttive contenute nell'atto di affidamento dell'incarico;
 - d. grave o reiterata violazione delle metodologie previste, tale da dimostrare inequivocabilmente lo svolgimento di attività inadeguate al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - e. intervenuti mutamenti organizzativi della struttura dell'ente.
4. L'atto di revoca comporta:
 - a. la non attribuzione della retribuzione di risultato;
 - b. la perdita della retribuzione di posizione con effetto dalla data del provvedimento di revoca;
 - c. la cessazione dell'incarico;
 - d. il reinquadramento del dipendente revocato nella categoria di appartenenza e il suo reinserimento nelle funzioni del profilo di appartenenza.
5. Il provvedimento di revoca deve essere preceduto da una comunicazione all'interessato/a, il/la quale ha facoltà di essere sentito/a, assistito/a eventualmente dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da altra persona di sua fiducia.
6. La durata dell'incarico *ad interim* non può superare la durata di dodici mesi, eventualmente prorogabili una sola volta, con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento dell'incarico.

Articolo 15 - Rinuncia all'incarico

1. Il/La titolare non può rinunciare all'incarico EQ laddove questo sia conferito nel rispetto delle procedure di cui al presente regolamento.

Capo IV

Norme finali

Articolo 16 – Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.
2. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, trovano applicazione le disposizioni normative e contrattuali vigenti.
3. Con l'approvazione del presente regolamento vengono abrogate tutte le disposizioni emanate nel tempo che disciplinano in maniera diretta o indiretta l'area delle Elevate Qualificazioni.
4. Le norme del presente regolamento si intenderanno modificate per effetto di sopravvenute norme vincolanti sovraordinate. In tali casi, nelle more della modifica del presente regolamento, si applicherà la norma sovraordinata.

Articolo 17 – Pubblicazione

1. Il presente regolamento è pubblicato per giorni 30 all'Albo Pretorio on line del Comune e in modo permanente nella sezione "Amministrazione Trasparente" sotto sezione "Atti Generali".

Incarico di lavoro di Elevata Qualificazione			
Criterio	Descrizione criterio	% incidenza	Pesatura
Tipologia dei processi e sistema delle decisioni	Esprime un valore indicativo della responsabilità connessa all’incarico di posizione organizzativa in relazione alla più o meno accentuata standardizzazione dei procedimenti attribuiti, alla complessità e ampiezza delle decisioni richieste e al grado di contenzioso che le decisioni assunte possono generare.	15	
Dimensione organizzativa	Rappresenta in termini numerici il peso della direzione di una struttura che ha al suo interno un organico più o meno adeguato e figure professionali diverse.	5	
Complessità gestionale	Vengono valorizzati gli elementi economici (budget di spesa e di entrata) che caratterizzano l’attività e gli obiettivi dell’unità organizzativa assegnata.	15	
Sistema delle relazioni	Esprime l’estensione del sistema relazionale costantemente gestito dalla posizione, sia interno sia esterno all’ente, con specifico riferimento al grado di eterogeneità dei rapporti intersoggettivi ed interorganici da gestire.	10	
Complessità specialistica dell’incarico assegnato	L’incarico viene analizzato sotto il profilo della professionalità richiesta e della complessità del quadro normativo di riferimento.	10	
Responsabilità	Esprime l’intensità dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione nell’azione svolta verso l’esterno (civile, penale, amministrativo-contabile e patrimoniale, organizzativa, economica) e verso l’interno (livello dei risultati richiesti e peso dei servizi strumentali alle altre strutture.	15	
Rilevanza strategica	Il parametro sulla rilevanza strategica della posizione valuta l’impatto che l’attività gestita ha nel perseguimento delle politiche e degli obiettivi strategici dell’amministrazione.	10	
Professionalità richiesta	Esprime lo spettro di conoscenze professionali che la posizione richiede per l’assolvimento delle funzioni (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa) e, insieme, il necessario grado di specializzazione professionale; incrementa la valutazione del ruolo e l’esigenza di cognizioni interdisciplinari.	5	
Attribuzione di poteri di firma	Assume rilievo l’attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.	15	
Punteggio finale		100	