

Unione dei Comuni		TOS		Terre dell'Olio e del Sagrantino			
							
Bevagna	Campello sul Clitunno	Castel Ritaldi	Giano dell'Umbria	Gualdo Cattaneo	Massa Martana	Montefalco	Trevi

COMUNE DI CASTEL RITALDI

Provincia di Perugia

Regolamento sulla disciplina delle Elevate Qualificazioni

(Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 03/05/2023)

Articolo 1 - Istituzione delle posizioni organizzative

1. Sono istituite elevate qualificazioni di cui al comma 1 dell'articolo 16 del CCNL 16.11.2022.
2. La istituzione delle elevate qualificazioni di direzione di strutture organizzative di cui alla lettera a) dell'articolo 16 del CCNL 16.11.2022 remunera il conferimento degli incarichi dirigenziali, visto che l'ente è privo di dirigenza.
3. La istituzione delle elevate qualificazioni di cui alla citata lettera b) dell'articolo 16 del CCNL 16.11.2022 richiede l'assegnazione di compiti qualificati come strategici per l'ente, anche in aggiunta al conferimento di incarichi dirigenziali. Tali compiti possono essere di studio, analisi, progettazione di interventi dell'ente, effettuazione di controlli interni o analoghi ed i dipendenti destinatari di tali incarichi devono essere in possesso del titolo di studio della laurea magistrale o del vecchio ordinamento o specialistica o in possesso della iscrizione ad un albo professionale coerente con i compiti assegnati o in possesso di un master post universitario con durata di almeno 2 anni e superamento di almeno 10 esami o in possesso del titolo di dottore di ricerca,
4. Gli incarichi di elevate qualificazioni di cui alle citate lettere a) e b) dell'articolo 16 del CCNL 16.11.2022 sono conferiti di norma a dipendenti di categoria D, 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 dell'Area Istruttori solamente nel caso in cui nell'ente manchino nell'Area dei Funzionari i profili specifici. Questi incarichi non possono essere conferiti contemporaneamente a più di 1 dipendente dell'Area degli Istruttori e non possono essere nè prorogati nè rinnovati nè al dipendente destinatario possono essere conferiti nuovi incarichi di elevata qualificazione. La proroga può essere disposta per una sola volta e nelle more dello svolgimento delle procedure di selezione per l'assunzione di un dipendente dell'Area dei Funzionari del profilo di cui l'ente è sprovvisto. In tali casi l'Ente, per coprire lo specifico profilo assente, si attiva contestualmente all'assegnazione dell'incarico al dipendente dell'Area degli Istruttori per utilizzare prioritariamente per tale profilo tutti gli spazi consentiti dalla legge per la valorizzazione del personale interno (progressioni tra aree a regime e transitorie).

Articolo 2 - Il conferimento di incarichi di elevata qualificazione

1. Gli incarichi di elevata qualificazione sono conferiti sulla base dei seguenti criteri:
 - 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) requisiti culturali posseduti in relazione ai programmi da realizzare;
 - c) attitudini in relazione ai programmi da realizzare;
 - d) esperienza acquisita in relazione ai programmi da realizzare.
2. Per la valutazione dei fattori di cui alle lettere b), c) e d) del comma 1 del presente articolo si tiene conto degli esiti delle valutazioni degli anni precedenti e dei curricula.
3. Gli incarichi di elevata qualificazione sono conferiti e possono essere rinnovati dal Sindaco/Presidente con provvedimenti motivati in relazione ai criteri di cui ai precedenti commi.
4. Gli incarichi di responsabile apicale, titolare di elevata qualificazione, sono attribuiti per un periodo massimo di 3 anni e comunque non possono superare il mandato amministrativo del Sindaco/Presidente che li conferisce.
5. Fatto salvo quanto previsto ai commi 4 e 6, la durata dell'incarico non può essere inferiore ad un anno.
6. In ogni caso l'incarico permane per tre mesi successivi alla scadenza del Sindaco, salvo diverse disposizioni del nuovo Sindaco/Presidente entrante.
7. Nel caso di interruzione anticipata del mandato del Sindaco/Presidente gli incarichi restano validi fino alla loro naturale scadenza.

Articolo 3 - La revoca degli incarichi di elevata qualificazione

1. La revoca degli incarichi di elevata qualificazione, 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 dell'attività svolta.
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 quando è inferiore a 51/100 ed una volta che la stessa sia stata confermata a seguito dell'eventuale contraddittorio richiesto dal responsabile di elevata qualificazione.

Articolo 4 - La graduazione degli incarichi di elevata qualificazione

1. La graduazione delle elevate qualificazioni è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione che va da un minimo di 5.000,00 Euro ad un massimo di 18.000,00 Euro annui lordi per 13 mensilità, la graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione della elevata qualificazione.

2. La retribuzione di posizione nelle ipotesi di assegnazione della responsabilità ad aree inferiori all'EQ va da 3.000,00 Euro a 9.500,00 Euro.
3. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, 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 tutte le elevate qualificazioni previste dal proprio ordinamento che sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.
4. La pesatura dei singoli indicatori viene espressa attraverso l'attribuzione di un punteggio e gli indicatori sono quelli di cui all'allegata scheda "A)". Su tutti questi indicatori viene espressa una pesatura che va dal basso verso l'alto, in base al grado di soddisfazione dell'indicatore. Al giudizio corrisponde l'attribuzione di un punteggio secondo il sistema espresso nella scheda che segue il cui punteggio massimo raggiungibile è di 100 punti.
5. A ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.
6. L'individuazione del valore dell'indennità di posizione viene stabilita a seconda della fascia di punteggio in cui si colloca la pesatura del settore. Le fasce sono:

Punteggio	Importo per E.Q.	Importo per Istruttori
<i>fino a 35 punti</i>	€ 5.000,00	€ 3.000,00
<i>da 36 a 40</i>	€ 6.000,00	€ 3.500,00
<i>da 41 a 45</i>	€ 7.000,00	€ 4.000,00
<i>da 46 a 50</i>	€ 8.000,00	€ 4.500,00
<i>da 51 a 55</i>	€ 9.000,00	€ 5.000,00
<i>da 56 a 60</i>	€ 10.000,00	€ 5.500,00
<i>da 61 a 65</i>	€ 11.000,00	€ 6.000,00
<i>da 66 a 70</i>	€ 12.000,00	€ 6.500,00
<i>da 71 a 75</i>	€ 13.000,00	€ 7.000,00
<i>da 76 a 80</i>	€ 14.000,00	€ 7.500,00
<i>da 81 a 85</i>	€ 15.000,00	€ 8.000,00
<i>da 86 a 90</i>	€ 16.000,00	€ 8.500,00
<i>da 91 a 95</i>	€ 17.000,00	€ 9.000,00
<i>da 96 a 100</i>	€ 18.000,00	€ 9.500,00

7. Qualora il totale dei valori delle pesature fosse superiore al budget previsto dall'ente, al netto dell'indennità di risultato, nel rispetto del limite del trattamento accessorio, gli importi verranno riproporzionati in modo da rispettare tale budget. Il riproporzionamento avverrà per la sola quota eccedente il minimo (€ 5.000,00 per E.Q. – € 3.000,00 per Istruttori) e tra le sole posizioni che saranno superiori a tale importo.
8. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di elevata qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altra elevata qualificazione, 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 elevata qualificazione oggetto dell'incarico 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 e del grado di conseguimento degli obiettivi.

La misura varia nel seguente modo:

- 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la elevata qualificazione oggetto dell'incarico ad interim, per un punteggio da 41 a 69 riportato dalla stessa elevata qualificazione secondo i criteri di graduazione delle elevate qualificazioni sopra riportata;
- 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la elevata qualificazione oggetto dell'incarico ad interim, per un punteggio da 70 a 89 riportato dalla stessa elevata qualificazione secondo i criteri di graduazione delle elevate qualificazioni sopra riportata;
- 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la elevata qualificazione oggetto dell'incarico ad interim, per un punteggio da 90 a 100 riportato dalla stessa elevata qualificazione secondo i criteri di graduazione delle elevate qualificazioni sopra riportata.

9. L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole elevate qualificazioni, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, è di competenza del nucleo di valutazione ed è sottoposta all'approvazione della Giunta.

Articolo 5 - Personale utilizzato a tempo parziale nelle Unioni e nei servizi in convenzione

1. Ai sensi dell'art. 23, comma 5 del CCNL 16.11.2023, nelle ipotesi di conferimento di incarico di EQ a personale utilizzato a tempo parziale presso l'Unione, altro ente o presso servizi in convenzione, le retribuzioni di posizione e di risultato sono corrisposte secondo quanto di seguito stabilito:

- l'ente di provenienza continua a corrispondere, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti; nella rideterminazione dei relativi valori dovrà comunque tenersi conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa;
- l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base ai criteri dagli stessi stabiliti, tenendo conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa;
- al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, l'ente utilizzatore corrisponde una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita di importo pari al 30% della stessa, anche in eccedenza al limite complessivo di cui all'art. 17, comma 2 del CCNL 16.11.2022; per finalità di cooperazione istituzionale, ai relativi oneri può concorrere anche l'ente di provenienza, secondo quanto stabilito tra le parti.

Allegato A - Graduazione delle posizioni di lavoro

INDICATORE	CRITERIO	DESCRIZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
Dimensione organizzativa Max 10 punti	Risorse umane previste in dotazione organica	Da 0 a 2 dipendenti: 1 punto Da 3 a 4 dipendenti: 1,5 punti Oltre 4 dipendenti: 2 punti	
	Quantità di profili professionali coordinati	Fino a 1 profili: 1 punto Fino a 2 profili: 1,5 punti Oltre 2 profili: 2 punti	
	Complessità organizzativa	Fino a 2 servizi: 1 punto Fino a 4 servizi: 1,5 punti Oltre 4 servizi: 2 punti	
	Complessità dei procedimenti	Bassa: 1 punto Media: 1,5 punti Alta: 2 punti	
	Valore delle risorse di bilancio gestite in entrata e in uscita di parte corrente	Fino a 500.000: 1 punto Fino a 1.000.000: 1,5 punti Oltre 1.000.000: 2 punti	
Complessità gestionale Max 20 punti	Complessità del processo di programmazione strategica e problem solving	Basso: fino a 4 punti Medio: fino a 7 punti Alto: fino a 10 punti	
	Grado di autonomia e di responsabilità	Basso: fino a 4 punti Medio: fino a 7 punti Alto: fino a 10 punti	
Complessità del sistema relazionale Max 10 punti	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne	Basso: fino a 4 punti Medio: fino a 7 punti Alto: fino a 10 punti	
Complessità professionale Max 30 punti	Responsabilità tecnico-organizzativa	Basso: fino a 4 punti Medio: fino a 7 punti Alto: fino a 10 punti	
	Responsabilità amministrativo-multidisciplinare	Basso: fino a 4 punti Medio: fino a 7 punti Alto: fino a 10 punti	
	Responsabilità giuridico-economico	Basso: fino a 4 punti Medio: fino a 7 punti Alto: fino a 10 punti	
Strategicità dell'area Max 30 punti	Rilevanza della PO rispetto ai programmi, alla transizione digitale ed ecologica, alla creazione di valore pubblico dell'ente e/o dell'unione	Basso: fino a 10 punti Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 30 punti	
TOTALE PUNTEGGIO			