



COMUNE DI TREPUSZI

Provincia di Lecce

**REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, LA GRADUAZIONE E LA REVOCA
DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI**

INDICE

Art.1 – FINALITA' E CAMPO DI APPLICAZIONE

Art.2 - STRUTTURE ORGANIZZATIVE E ELEVATE QUALIFICAZIONI

Art.3 - DISPOSIZIONI PARTICOLARI SULLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

Art. 4 - INCARICO E REVOCA

Art. 5 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Art. 6 - CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

Art. 7 - COLLEGAMENTO CON LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Art. 8 - ENTRATA IN VIGORE

Allegato A) CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art.1 - FINALITA' E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Regolamento definisce i criteri per il conferimento, la graduazione e la revoca delle Elevate Qualificazioni ai sensi degli art. 16 e 18 del CCNL 2019 - 2021.

Il Sindaco conferisce gli incarichi di Elevata Qualificazione a tempo determinate sulla base dei criteri stabiliti nel presente Regolamento.

Il Nucleo di Valutazione effettua la proposta di graduazione di tutte le Elevate Qualificazioni dell'Ente che viene approvata dalla Giunta Comunale.

Le posizioni sono connesse all'organigramma, pertanto qualsiasi sua modifica può comportare variazioni nella loro graduazione, fino alla loro soppressione, con conseguente modifica di incarico al Responsabile.

Il presente Regolamento è adottato e modificato previa informazione e a richiesta e confronto con le OO.SS.

Art.2 - STRUTTURE ORGANIZZATIVE E ELEVATE QUALIFICAZIONI

Il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi prevede posizioni di lavoro che richiedono:

- a) responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (Settori)
- 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..

Ai sensi dell'art. 19, comma 1 CCNL 2019 - 2021, i Responsabili di Settore sono titolari delle Elevate Qualificazioni.

La responsabilità di un Settore è attribuita, tenuto conto dei criteri di conferimento dell'incarico indicati nel presente atto, con provvedimento del Sindaco, per un periodo massimo di 3 (tre) anni e possono essere rinnovati con le medesima formalità.

L'incarico di Responsabile di E.Q. viene conferito nei modi e nei termini previsti dal presente Regolamento.

Art.3 - DISPOSIZIONI PARTICOLARI SULLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

Le posizioni di lavoro di cui all'art. 16 CCNL, come richiamate nel comma 1 del precedente articolo, possono essere assegnate a dipendenti dell'Area dei Funzionari sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito nelle modalità di cui al presente Regolamento.

Ove non siano in servizio dipendenti dell'Area dei Funzionari, si applica l'art. 19 comma 2 CCNL 2019-

2021.

Art. 4 - INCARICO E REVOCA

Il Sindaco conferisce gli incarichi delle Elevate Qualificazioni con proprio Decreto, tenuto 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.

In particolare, ai fini della valutazione dell'idoneità all'attribuzione dell'incarico, il Sindaco, previa valutazione dei curricula che perverranno a seguito di Avviso pubblicato all'Albo Pretorio per gg. 10, tiene conto dei seguenti fattori:

- a) requisiti culturali e idoneità professionali posseduti;
- b) idoneità all'assunzione di responsabilità in relazione ai programmi da realizzare;
- c) esperienza maturata nelle funzioni da attribuire;
- d) valutazione conseguita nei tre anni precedenti;
- e) anzianità di servizio.

Il conferimento di incarico di E.Q., in caso di pluralità di candidature, deve essere motivato e deve riportare il riferimento ai fattori elencati nel comma precedente, senza il necessario utilizzo di misurazioni, ma con riferimento ad elementi certi e comprovati che giustifichino la scelta.

Gli incarichi di di E.Q. possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione non positiva della performance in esito a procedimento conforme all'art. 18, comma 3 CCNL 2019-2021.

La individuazione dei casi di performance non positiva è demandata al Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.

La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Art.5 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Il trattamento economico accessorio del personale a dipendenti dell'Area dei Funzionari titolare di E.Q. 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, secondo la disciplina vigente dei CCNL.

L'importo della retribuzione di posizione varia, da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione effettuata secondo le modalità stabilite nel presente regolamento e conformemente a criteri che tengono conto della complessità

nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico.

La Giunta Comunale definisce con il Sistema di misurazione e valutazione della performance i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale 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 istituite.

Art. 6 - CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

Ai fini dell'assegnazione della retribuzione di posizione, di cui all'art. 17 del CCNL 2019 - 2021, a ciascuna E.Q. è, in via preliminare, assegnato un punteggio.

La graduazione delle Elevate Qualificazioni è effettuata dal Nucleo di Valutazione con il supporto del Segretario Generale prima dell'affidamento dell'incarico, tenendo conto dell'assetto organizzativo dell'Ente. In particolare la graduazione delle posizioni è effettuata, sulla base della loro complessità organizzativa e funzionale, sulla base di criteri di cui all'Allegato A), in particolare::

- a) collocazione nella struttura;
- b) complessità organizzativa;
- c) responsabilità gestionali.

Art. 7 - COLLGAMENTO CON LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Al fine della definizione del valore economico della retribuzione di posizione associata a ciascuna E.Q. si identificano le seguenti fasi:

- a) Si individuano le risorse assegnate annualmente alla retribuzione di posizione;
- b) Si stabilisce che la fascia di posizione minima pari a € 5.000,00 viene riconosciuta per punteggi ≤ 60 punti;
- c) Si calcola la somma necessaria per garantire la fascia di posizione minima a ciascuna E.Q.;
- d) Si riduce l'ammontare delle risorse assegnate annualmente alla retribuzione di posizione delle somme necessarie a garantire la fascia di posizione minima e a ciascuna E.Q.;
- e) Si effettua la sommatoria della differenza tra punteggio ottenuto a seguito del processo di valutazione e 60 punti (soglia della fascia minima).
- f) Si divide il fondo residuo per tale sommatoria e si ottiene il valore punto;
- g) Si moltiplica il valore punto per la differenza tra punteggio ottenuto a seguito del processo di valutazione e 60 punti (soglia della fascia minima) e si individua il differenziale economico di ciascuna posizione;
- h) Si somma il differenziale economico di ciascuna posizione al valore economico della fascia

minima di posizione individuando così il valore economico che corrisponde alla sommatoria della retribuzione di posizione assegnata a ciascuna E.Q.;

Art. 8 - ENTRATA IN VIGORE

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune e con la sua approvazione sono abrogate le precedenti disposizioni con esso contrastanti.

ALLEGATO A)

COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA - (max 45 p.)		
INDICATORI	PUNTEGGIO	
Risorse umane assegnate <i>Esprime in termini quantitativi il peso obiettivo del coordinamento gestionale inteso quale attività direttiva delle risorse umane</i>	Oltre le 5 unità	15
	tra le 3 e le 5 unità	10
	fino a 2 unità	7
Rilevanza strategica della Posizione <i>Evidenzia la rilevanza delle proposte di competenza della posizione e degli atti cui collabora</i>	E' responsabile di istruttorie in atti strategici per l'ente	10
	Contribuisce all'istituzione di atti strategici per l'ente oppure è responsabile di istruttoria di atti rilevanti per l'Ente	7
	Contribuisce all'istruttoria di atti rilevanti per l'ente	3
Caratteristiche essenziali qualificanti la posizione <i>Esprime il grado di poliedricità richiesto nell'assolvimento dei compiti, in ragione del numero di funzioni, tipo logicamente diversificate, afferenti la posizione (i vari profili sono cumulabili)</i>	Funzione caratterizzante di tipo gestionale/funzionale	2
	Funzione caratterizzante di tipo organizzativo	2
	Funzione caratterizzante di tipo progettuale	2
	Funzione caratterizzante di tipo erogativo esterno	2
	Funzione caratterizzante di tipo erogativo interno	2
Rilevanza dei rapporti e della visibilità esterna <i>Evidenzia la rilevanza degli interlocutori esterni con i quali si intrattengono i rapporti necessari per lo svolgimento della propria attività; dell'impatto esterno dei provvedimenti adottati; e/o la numerosità dei contatti e rapporti con l'esterno e/o delle iniziative di comunicazione inerenti l'attività</i>	1. rapporti con soggetti rilevanti per visibilità o cariche ricoperte; 2. provvedimenti di competenza con rilevante visibilità ed impatto; 3. rapporti con il pubblico	
	se ricorrono 3 delle 3 ipotesi	10
	se ricorrono 2 delle 3 ipotesi	8
	se ricorre 1 delle 3 ipotesi	6
	se ricorrono sporadicamente almeno 2 delle 3 ipotesi	4
	se ricorrono sporadicamente almeno 1 delle 3 ipotesi	2

COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA - (MAX 45 punti)

INDICATORI	PUNTEGGIO	
<p>Complessità organizzativa della struttura coordinata <i>Esprime il livello di difficoltà nel coordinamento della struttura</i></p>	Struttura con almeno 5 Servizi con competenza in ambiti eterogenei	15
	Struttura con almeno 3 Servizi con competenza in ambiti omogenei <i>oppure</i> con almeno 2 Servizi con competenze in ambito eterogenei	7
	Struttura con almeno due Servizi con competenze in ambito omogenei	5
<p>Tipologia dei processi <i>evidenzia il livello di proceduralizzazione e di standardizzazione dei processi gestiti</i></p>	I principali e più qualificanti processi su cui opera la posizione non hanno carattere di ripetitività e richiedono ogni volta una procedura e una programmazione di base	10
	I principali e più qualificanti processi su cui opera la posizione sono in gran parte standardizzati o standardizzabili, mentre alcuni sono variabili e di difficile programmazione	7
	I principali e più qualificanti processi su cui opera la posizione sono prevalentemente standardizzati o standardizzabili, regolati o regolabili anche nel loro operativo da procedure e sono facilmente programmabili	4
<p>Impegno e flessibilità: <i>Verifica la necessità di espletare il ruolo con orari di lavoro flessibili e prolungati</i></p>	Orario di lavoro con aspetti rilevanti di flessibilità richiesta dal ruolo maggiore impegno di ore di lavoro rispetto alle 36 settimanali	5
	Orario di lavoro con aspetti di media flessibilità con sporadico impegno di ore di lavoro rispetto alle 36 settimanali	3
	orario di lavoro con sporadica flessibilità	1
<p>Attività d'equipe: <i>esprime il livello di impegno richiesto al Responsabile della posizione nella gestione e/o partecipazione al lavoro di altri Responsabili di posizione</i></p>	attività di partecipazione di rilevante entità permanentemente assolta	5
	attività di partecipazione di rilevante entità occasionalmente assolta	3
	attività di partecipazione di modesta entità permanentemente assolta	1
	attività di partecipazione di modesta entità occasionalmente assolta	2
<p>Professionalità e cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni</p>	Cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro (giuridico, contabile, tecnico organizzativo)	5

<i>esprime in termini di conoscenze personali, di norme e procedure richieste per un efficace espletamento del ruolo ricoperto</i>	Cognizioni di tipo multidisciplinare di modesto spettro	3
	Cognizioni monodisciplinari di ampio spettro	2
Attività formative e/o di aggiornamento necessarie all'assolvimento delle funzioni assegnate: <i>esprime l'esigenza della formazione come costante necessaria per l'assolvimento delle funzioni e del ruolo ricoperto</i>	attività formative costanti ed estese	5
	attività formative costanti e limitate	3
	attività formative occasionali ed estese	2
	attività formative non significative	1

RESPONSABILITA' GESTIONALI - (MAX 10 punti)		
INDICATORI	PUNTEGGIO	
Destinatari delle attività <i>esprime l'intensità del sistema responsabilizzante, che presiede la posizione, verso soggetti esterni/interni all'ente</i>	esterni/interni	5
	esterni	3
	interni	1
Quantificazione delle risorse <i>esprime l'obiettivo spessore economico delle attività di spesa e di entrata svolte nell'ambito della posizione quale attività primaria e di risultato</i>	Rilevanti: superiore a 3.000.000,00 di euro	5
	Significative: da 1.000.000,00 a 2.999.999,00 di euro	3
	Ordinarie: fino a 999.999,00 euro	1

TOTALE MAX

100 PUNTI