COMUNE DI CAFASSE

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art.1 Campo di applicazione

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) ai sensi del combinato disposto degli artt.16, 17, 18 e 19 del CCNL 2019-2021.

2. I responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa del Comune, sono automaticamente individuati come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di Elevata Qualificazione.

Art. 2 Tipologie di incarico

1. L'area degli incarichi di Elevata Qualificazione è costituita da posizioni di lavoro, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato: tali incarichi sono a termine, rinnovabili, aventi ad oggetto lo svolgimento di funzioni direttive di particolare complessità e caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza oppure di attività con contenuti di alta professionalità.
2. Gli incarichi di Elevata Qualificazione si distinguono in relazione al contenuto delle prestazioni professionali ed alla relativa responsabilità per:
   - direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
   - lo 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 posizione ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
3. In sede di istituzione o attivazione dell'incarico è declinato lo specifico profilo di ruolo, da cui risultano:
   - i contenuti professionali specifici e le attività peculiari dell'incarico;
   - le aree di risultato da conseguire;
   - gli eventuali requisiti professionali e culturali specifici;
   - il peso dell'incarico e la relativa valorizzazione economica.

4. L’incarico comporta funzioni integrative e supplementari a quelle proprie della categoria/livello di inquadramento.

Art. 3 Requisiti generali per l’accesso agli incarichi

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione di cui alle 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.
2. I requisiti devono essere posseduti alla data di scadenza dell’avviso interno, volto alla formazione di una lista di aspiranti agli incarichi.
3. L’incarico di E.Q. è compatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale, di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno.

Art. 4 Disposizioni particolari sugli incarichi di EQ

1. 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.

2. È possibile avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 1, per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l’acquisizione di personale dell’area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell’incarico conferito.

Art. 5 Procedure e conferimento degli incarichi

1. L’attribuzione dell’incarico di responsabilità è disposta con provvedimento motivato del Sindaco ai dipendenti appartenenti di norma all’area dei funzionari e dell’elevata qualificazione, se del caso, previa pubblicazione di avviso interno per l’acquisizione di manifestazioni di interesse da parte dei dipendenti che a qualunque titolo prestino servizio presso l’Ente e siano in possesso dei requisiti per il conferimento degli incarichi di EQ .
2. Ai fini del conferimento dell’incarico, il Sindaco, individuerà i soggetti che riterrà idonei prendendo in esame i dipendenti appartenenti all’Area Funzionari e dell’Elevata Qualificazione, che a qualunque titolo prestino servizio presse l’Ente e adotta il decreto di nomina motivando la scelta operata con riferimento ai seguenti fattori:
    - natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare;

- requisiti culturali posseduti,
- attitudini e le capacità professionali; esperienze acquisite.

3. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione, attribuito secondo i criteri, di cui all'art. 7 del presente regolamento.
4. Gli incarichi sono conferiti per un periodo minimo di un anno e massimo di tre anni e possono essere rinnovati. Di norma la durata dell'incarico non può essere inferiore ad un anno e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere, ad eccezione di incarichi per la realizzazione di specifici progetti di durata inferiore all'anno.
5. 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.
6. Ai titolari di incarico di E.Q. non è riconosciuto alcun diritto al rinnovo dell'incarico oltre alla scadenza e/o della eventuale proroga, indicata nell'atto di conferimento.

Art. 6 Revoca dell'incarico

1. L'incarico di EQ può essere revocato prima della sua naturale scadenza per:
   a) valutazione negativa della performance individuale;
   b) grave o reiterato inadempimento rispetto agli obblighi e responsabilità derivanti dalle funzioni attribuite al titolare dell'incarico di Elevata Qualificazione;
   c) intervenuti mutamenti organizzativi;
   d) per ragioni disciplinari di particolare rilevanza che comportino l'irrogazione di una sanzione disciplinare superiore alla multa e nei casi previsti dalla sezione "rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO.
2. Per le finalità di cui al comma 1 lett. a) la valutazione negativa si concretizza qualora nella valutazione della performance individuale venga assegnato un punteggio compreso nella fascia più bassa prevista dal sistema di valutazione per l'erogazione della retribuzione di risultato.
3. La revoca dell'incarico di Elevata Qualificazione comporta la perdita della retribuzione di posizione da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nell'Area di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo mantenendo il trattamento economico già acquisito della sola Area di appartenenza.

Art. 7 La graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. La graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione va intesa come strumento per la gestione delle risorse umane e per tale motivo è passibile di aggiornamenti al verificarsi di modifiche rilevanti nell'organizzazione dell'ente.
2. La graduazione deve tenere conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione di responsabilità individuata.
3. La graduazione delle Elevate Qualificazioni avviene con il supporto del Nucleo di Valutazione applicando i criteri di cui all'Allegato "A" del presente regolamento.

4. La retribuzione di posizione può variare da un valore minimo di € 5.000,00 ad un valore massimo di € 18.000,00 e viene attribuita dal Sindaco, in fase di decreto di nomina, come previsto dall'art. 4 , tenendo conto della fascia retributiva in cui si colloca la pesatura del settore nell'ambito e nel rispetto dei limiti sotto indicati:

PUNTEGGIO	**FASCIA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**
Fino a 60	Da € 5.000,00 ad € 8.000,00
Da 61 a 78	Da € 8.000,01 ad € 11.414,00
Da 79 a 95	Da € 11.414,01 ad € 17.000,00
Da 96 a 100	Da € 17.100,01 ad € 18.000,00

5. La retribuzione di posizione nelle ipotesi di assegnazione degli incarichi di EQ a personale dipendente appartenente all'area degli Istruttori e degli Operatori esperti varia da € 3.000,00 ad € 9.500,00.

6. Entro i limiti stabiliti dal CCNL di riferimento l'importo definito per ciascuna fascia può essere rideterminato in relazione al numero complessivo delle posizioni istituite ed all'ammontare delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato.

7. All'interno di ciascuna fascia di punteggio, il Sindaco può modificare le attribuzioni oggetto dell'incarico di Elevata Qualificazione, senza che ciò comporti una nuova pesatura da parte del Nucleo di Valutazione. Diversamente, la modifica delle attribuzioni oggetto dell'incarico, che sulla base dei parametri comporti l'assegnazione ad una diversa fascia di punteggio, deve essere preceduta da una nuova graduazione, tenuto conto delle risorse finanziare eventualmente disponibili.

8. Al titolare di incarico di Elevata Qualificazione, può essere attribuito un incarico ad interim relativo ad altra posizione di responsabilità con incarico di Elevata Qualificazione vacante, per la durata dello stesso e al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, viene attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione di responsabilità con incarico di Elevata Qualificazione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. L'ammontare del compenso viene determinato in proporzione all'importo della retribuzione di posizione spettante secondo le fasce retributive di cui al comma 4 del presente articolo.

Art. 8 Valutazione annuale

1. Il Nucleo di Valutazione effettua annualmente la valutazione delle attività svolte dagli incaricati, sulla base del sistema di valutazione della performance vigente. La valutazione positiva dà titolo alla retribuzione di risultato di cui all'art. 17 del CCNL 16/11/2022 che viene corrisposta annualmente, secondo criteri generali stabiliti nel sistema di valutazione della performance individuale.

2. In caso di valutazione non positiva l'Ente, prima della sua formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Art. 9 Disposizioni finali

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate per effetto dell'entrata in vigore del presente Regolamento ed è da intendersi quale allegato al Regolamento degli uffici e dei servizi.
2. Il presente Regolamento è pubblicato all'albo pretorio on line per 15 giorni consecutivi, nonché sul sito istituzionale del Comune di Cafasse all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.

Allegato A) Scheda pesatura Elevate Qualificazione

Fattori di valutazione	Criteri di valutazione	Punteggio disponibile	Punteggio	Punteggio Attribuito
COMPLESSITA' DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA **Max punti 50**	**Risorse umane assegnate**	Fino a 4 unità	3	
		Da 5 a 10 unità	5	
		Oltre 10	6	
	Risorse economiche assegnate	Valore globale risorse gestite Fino a **300.000,00**	2	
		Valore globale risorse gestite da **300.001,00 a 1.000.000,00**	3	
		Valore globale risorse gestite **da 1.001.000,00 a 3.000.000,00**	4	
		Valore globale risorse gestite **Oltre 3.000.000,00**	7	
	Uffici e servizi gestiti	Fino a 4	2	
		Da 5 a 10	5	
		Oltre 10	7	
	Tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne (frequenza e complessità dei rapporti esterni all'ente; frequenza e complessità dei rapporti intersettoriali.	Elevato/rilevante	10	
		Significativa	8	
		Standard	5	
	Competenze Professionali/tecniche richieste per la direzione (grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali necessarie; adattamento necessario per coprire il ruolo.	Elevato/rilevante	10	
		Significativa	8	
		Standard	5	
	Articolazione delle attività gestite	Quantità elevata di attività omogenee	4	
		Quantità media di attività omogenee	6	
		Quantità minima di attività omogenee	10	
RESPONSABILITA' **Max punti 23**	**Grado di autonomia decisionale e responsabilità gestionale (**capacità di autogestirsi ed assumersi le proprie responsabilità, la responsabilità gestionale viene pesata in ragione della ricorrenza delle attività e quantità quali il rilascio di autorizzazioni, amministrazione del patrimonio, attività di controllo, erogazione di contributi, erogazione dei servizi a domanda individuale, gestione del contenzioso, attività di progettazione e programmazione, predisposizione di regolamenti, emissione di ordinanze ed altri atti/provvedimenti.	Elevato/rilevante	10	
		Significativa	8	
		Standard	5	

	Grado di rischio/responsabilità giuridico-economica (di atti e comportamenti adottati per prevedono responsabilità dirette della posizione organizzativa in materia civile, penale, amministrativa, tecnica e contabili).	Elevato/rilevante	13	
		Significativa	10	
		Standard	6	
STRATEGICITA' DELLA POSIZIONE **Max punti 27**	Da valutare in relazione all'importanza, alla criticità della posizione rispetto ai programmi annuali e di medio e lungo periodo dell'Ente connessi alla posizione stessa, riscontrabile nel DUP e nel PEG.	Elevato/rilevante	27	
		Significativa	20	
		Standard	15	
MAX PUNTI 100			**100**	