

REGOLAMENTO DEI CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI E LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI E.Q. E RELATIVA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO (ARTT. 16 – 21 DEL CCNL 16/11/2022)
--

A) CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

- 1) Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incarichi sulle posizioni di elevata qualificazione, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022
- 2) L'incarico di EQ deve essere di norma conferito a dipendenti classificati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ai sensi del vigente sistema di classificazione del personale di cui al CCNL Funzioni Locali. .
- 3) L'attribuzione degli incarichi avviene previa pubblicazione di avviso riservato ai dipendenti in possesso dei requisiti di cui all'art. 16 del CCNL ed a seguito di valutazione comparativa, da parte dei dirigenti competenti, tra le candidature proposte relativamente alle singole posizioni da assegnare. Possono candidarsi ad una singola E.Q. tutti i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato ed inquadrati nella categoria dei Funzionari (ex cat.D), anche part-time se contestualmente alla candidatura presentino richiesta di trasformazione dell'orario in full-time, anche condizionata all'esito della selezione .
- 4) La valutazione comparativa di cui al precedente punto dovrà tener conto:
 - dei requisiti professionali e culturali posseduti dai candidati
 - delle attitudini
 - delle motivazioni professionali espresse
 - della formazione effettuata e dell'esperienza acquisita nell'ambito della categoria dei Funzionari (ex cat. D), nel profilo professionale pertinente, anche se presso altri enti; essa inoltre dovrà tener conto anche della natura e delle caratteristiche dei programmi e dei progetti da realizzare, nonché degli obiettivi da conseguire.
- 5) In esito alla valutazione comparativa di cui ai precedenti punti, gli incarichi di E.Q. sono conferiti dal dirigente preposto alla specifica posizione, nel rispetto delle pari opportunità, con proprio atto motivato, assunto con i poteri del privato datore di lavoro a norma dell'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 165/2001.
- 6) Gli atti di incarico devono indicare, come contenuto minimo:
 - la posizione oggetto dell'incarico;
 - la motivazione di scelta dell'incaricato;
 - la durata ed i termini iniziale e finale dell'incarico medesimo;
 - compiti, obiettivi, responsabilità e deleghe funzionali;
 - le risorse finanziarie, umane e strumentali assegnate;
 - la retribuzione di posizione e di risultato spettante oppure le modalità di determinazione delle medesime componenti retributive;

- le condizioni di erogazione della retribuzione di risultato;
 - le modalità di esercizio delle deleghe e dei rapporti tra dirigente e incaricato;
 - gli indirizzi per la corretta conduzione dell'attività gestionale;
 - la possibilità di avocazione in ogni tempo al dirigente titolare delle funzioni delegate.
- 7) Le deleghe conferite ai titolari di E.Q. possono altresì prevedere limitate funzioni sostitutive dei dirigenti, in caso di assenza o di impedimento giuridico, con esclusione delle funzioni non delegabili a norma di legge e del regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.
- 8) La revoca dell'incarico di E.Q. può avvenire, con atto scritto e motivato, prima della scadenza del termine dell'incarico, esclusivamente nei seguenti casi:
- 8.1) a seguito di valutazione negativa della performance o comunque inferiore alla sufficienza;
 - 8.2) in caso di reiterati comportamenti omissivi o di ingiustificati ritardi rispetto agli obiettivi assegnati con gli strumenti di programmazione dell'Ente, comprovati da immediata contestazione del Dirigente;
 - 8.3) in caso di sanzione disciplinare superiore al richiamo verbale;
 - 8.4) a seguito di riorganizzazione della macrostruttura.
- 9) L'incarico non può avere durata inferiore a 1 anno e non può eccedere la durata massima di 3 anni, in ottemperanza a quanto stabilito dai CCNL vigenti. L'incarico è rinnovabile con le medesime formalità di cui agli articoli precedenti. Alla scadenza dell'incarico, il mancato rinnovo non necessita di motivazione. A garanzia della continuità operativa dell'azione amministrativa, le nomine continuano ad esplicare i loro effetti anche dopo la loro scadenza fino all'adozione di un nuovo provvedimento di nomina e per un periodo massimo di 30 giorni. Solo nel caso di consultazioni amministrative, per garantire il regolare svolgimento dell'azione amministrativa dell'Ente gli incarichi si intendono automaticamente prorogati per un periodo massimo di 45 giorni. Tale disciplina si applica anche nel caso di modifica nella titolarità della posizione dirigenziale di riferimento.
- 10) In caso di vacanza di una posizione, il Dirigente può conferire ad un dipendente titolare di E.Q. un incarico *ad interim* per il periodo strettamente necessario al conferimento della titolarità della posizione vacante.
-

B) GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI

- 1) La metodologia di pesatura concerne esclusivamente le caratteristiche oggettive della posizione di lavoro, prescindendo del tutto dalle caratteristiche soggettive possedute dal titolare della posizione medesima.
 - 2) La graduazione delle singole E.Q. sarà approvata dall'Organo esecutivo della Provincia, su proposta del Nucleo di Valutazione.
 - 3) I parametri di riferimento e la scala di valutazione per la graduazione delle posizioni e per l'attribuzione delle corrispondenti indennità sono definiti nell'allegata tabella, tenendo conto dei seguenti criteri generali:
 - 3.1) Grado di responsabilità organizzativa e gestionale, riconducibile, in particolare, a:
 - numero e livello professionale delle risorse umane assegnate;
 - budget finanziario complessivo assegnato;
 - ampiezza delle funzioni delegate dal dirigente, anche con riferimento ai poteri di firma su atti e provvedimenti a rilevanza esterna;
 - 3.2) Grado di complessità gestionale, riconducibile, in particolare, a:
 - eterogeneità delle funzioni;
 - fabbisogno di innovazione;
 - 3.3) quadro delle relazioni esterne ed interne ed esposizione ad oggettive pressioni collegate alla domanda di servizi.
 - 3.4) Strategicità della posizione, riconducibile, in particolare, a:
 - centralità della posizione rispetto agli obiettivi prioritari o strategici del programma politico-amministrativo.
 - 3.5) Grado di impegno extraorario o di effettuazione di attività in orario notturno o durante le giornate festive o di obbligo o necessità di reperibilità
 - 4) In caso di assenze non retribuite di durata superiore a 30 giorni lavorativi del titolare di E.Q., l'incarico può essere sospeso temporaneamente sino al rientro del titolare.
 - 5) In tali casi il dirigente può avocare a sé le funzioni e responsabilità oppure disporre un incarico ad interim ad altro incaricato di E.Q., purché in possesso di adeguati titoli professionali e culturali e tenuto conto dei carichi di lavoro e di responsabilità.
-

C) RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

- 1) La retribuzione di posizione sarà definita sulla base della graduazione risultante a seguito dell'applicazione dei criteri di cui alla tabella allegata, secondo un criterio di diretta proporzionalità. Essa può variare da un importo minimo di € 5.000,00= ad un importo massimo di € 18.000,00= e sarà corrisposta per 13 mensilità.
 - 2) La quota retributiva destinata annualmente a corrispondere la retribuzione di risultato dei titolari di E.Q. viene determinata nella misura del 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le E.Q. istituite.
 - 3) L'erogazione della retribuzione di risultato è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore nell'Ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali programmati ed assegnati alle stesse posizioni.
 - 4) La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di E.Q., quale risulta dalla valutazione della performance individuale ed organizzativa. Una valutazione inferiore al livello "adeguato", determinato in base al sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore nell'ente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
 - 5) Per valutazioni comprese fra il livello "adeguato" e il 95% si procede alla corresponsione del premio in modo direttamente proporzionale alla retribuzione di risultato teorica spettante ad ogni singola posizione. Per valutazioni superiori al 95% e fino al 100% si procede alla corresponsione del 100% della retribuzione di risultato teorica spettante.
 - 6) Nell'ipotesi di conferimento di un incarico ad interim ad altro titolare di E.Q., al dipendente incaricato spetta, a titolo di retribuzione di risultato, un compenso pari al 25% del valore della retribuzione di posizione prevista per la E.Q. oggetto dell'interim.
 - 7) L'ammontare complessivo della retribuzione di posizione e di risultato spettante per il complesso delle posizioni individuate nella macrostruttura dell'Ente non può in alcun caso superare il limite massimo delle risorse finanziarie destinate alle E.Q., così come definito dalle disposizioni di legge e dai CCNL vigenti.
-

NORMA DI RINVIO

Per tutto quanto non previsto dal presente atto, si fa espresso ed integrale rinvio alle disposizioni contrattuali di cui al CCNL 16 novembre 2022 relativo al comparto Funzioni Locali.

La presente disciplina forma parte integrante del vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e servizi, intendendosi tacitamente abrogate le disposizioni difformi ivi contenute in materia di incarichi, pesatura ed indennità delle posizioni organizzative.

* * * * *

ALLEGATO: CRITERI DI GRADUAZIONE

CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI E LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI E.Q. E RELATIVA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO (ARTT. 16-21 DEL CCNL 16/11/2022)

CRITERI DI GRADUAZIONE

TABELLA A

criteri PO	peso	fattori	punteggio fattore	min	med	max
1. Responsabilità organizzativa gestionale	35	1.1. Risorse umane	10	6	8	10
		1.2. Budget finanziario	10	6	8	10
		1.3. Ampiezza dei poteri delegati	15	10	13	15
2. Complessità gestionale	35	2.1. Eterogeneità delle funzioni	10	6	8	10
		2.2. Fabbisogno di innovazione	10	6	8	10
		2.3. Quadro delle relazioni esterne ed interne	15	10	13	15
3. Strategicità della posizione	15	3. Relazione agli atti di programmazione generale adottati (Programma di mandato, DUP, PEG) o specifici atti di indirizzo	15	10	13	15
4. Necessità di impegno extraorario	15	4.1 Mansioni con potenziale impegno in orario extralavorativo o in giorni festivi/notturni	5	2	3	5
		4.2 Mansioni con obbligo/necessità di reperibilità per emergenze	10	2	6	10
Totale punteggio	100		100	60	80	100

TABELLA B

	fattori	peso	Criterio di valutazione
1	1.1. Risorse umane	Minimo	fino a 5 unità
		Medio	da 6 a 12
		Max	oltre 12
	1.2 Risorse economiche	Minimo	fino a 2,5 mln
		Medio	maggiore di 2,5 mln e fino a 5 mln
		Max	maggiore di 5 mln
	1.3 Ampiezza dei poteri delegati	Minimo	Valutazione dell'ampiezza e la rilevanza delle decisioni che il titolare della posizione organizzativa deve compiere per svolgere il proprio ruolo e delle deleghe conferite dal dirigente con potere di firma
		Medio	
		Max	
2	2.1. Diversificazione delle funzioni	Minimo	Valutazione del grado di diversificazione delle funzioni in: prevalentemente omogenee, relativamente eterogenee, altamente diversificate
		Medio	
		Max	
	2.2. Fabbisogno di innovazione	Minimo	Prevalenza di funzioni che presentano caratteri di prevalente stabilità e sostanziale continuità
		Medio	Presenza significativa di funzioni che richiedono adattamento ed attenzione costante all'aggiornamento e adeguamento organizzativo e gestionale
		Max	Funzioni in forte tensione evolutiva e conseguente necessità di innovazione organizzativa e gestionale
	2.3. Quadro delle relazioni	Minimo	Valutazione della complessità delle relazioni da gestire, interne ed esterne, con riguardo a numero e tipologie di interlocutori con cui la PO si deve rapportare
		Medio	
		Max	
3	3.Strategicità	Minimo	Valutazione della diretta rilevanza della posizione con riferimento agli atti di programmazione generale adottati (Programma di mandato, DUP, PEG, piano performance) o specifici atti di indirizzo: ➢ bassa strategicità ➢ media strategicità ➢ alta strategicità
		Medio	
		Max	
4	4. Impegno extraorario	Minimo	Valutazione del grado potenziale di impegno extraorario lavorativo che comporta lo svolgimento di alcune mansioni
		Medio	
		Max	