

Regolamento Metodologia per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione e l'attribuzione dell'incarico

Premessa

1. Il CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022, confermando l'impostazione dei precedenti contratti collettivi (in particolare quelli del 31 marzo 1999, del 22 gennaio 2004 e del 21 maggio 2018) prevede (all'art. 16) gli incarichi di Elevata Qualificazione (di seguito anche E.Q.).
2. La metodologia per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, la definizione dei requisiti per l'individuazione del responsabile e la valutazione della prestazione, adottata a seguito di informazione e concertazione con le rappresentanze sindacali dei criteri generali, si caratterizza per essere coerente con le finalità dell'istituto contrattuale, pur con la necessaria flessibilità che un'applicazione di questo genere richiede, avendo riflessi sulle opportunità di sviluppo professionale dei dipendenti, contestualizzate nell'ambito dell'esigenza primaria organizzativa e di perseguimento delle finalità dell'Amministrazione.
3. L'istituzione degli incarichi di Elevata Qualificazione ha riflessi sul modello organizzativo, con l'obiettivo di renderlo funzionale, nonché sul coerente apprezzamento delle responsabilità assegnate sotto il profilo, in particolare, del trattamento economico, attraverso la loro graduazione.
4. La definizione dei requisiti per l'attribuzione dell'incarico di Elevata Qualificazione ha riflessi sulle opportunità di sviluppo professionale dei dipendenti nonché sull'adeguatezza delle competenze, possedute o che potranno essere sviluppate, di coloro che sono incaricati.
5. Il metodo di valutazione della prestazione ha riflessi sulla corretta verifica della funzionalità della scelta dell'incaricato, in termini di conferma o revoca dell'incarico attribuito, nonché sul trattamento economico.
6. Presupposto dell'istituzione degli incarichi di Elevata Qualificazione è l'assegnazione di un maggior livello di responsabilità di risultato rispetto al personale dell'analoga categoria.
7. L'incarico di Elevata Qualificazione, malgrado il suddetto maggior livello di responsabilità, e quindi di autonomia, rimane gerarchicamente subordinato al dirigente, in capo al quale permangono le cosiddette responsabilità in eligendo ed in vigilando.

Articolo 1 - Finalità

1. Il presente regolamento contiene, dunque, 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 incaricati di elevata qualificazione, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
2. Per "Elevata Qualificazione" si intende un incarico individuato presso un settore istituito all'interno della struttura organizzativa del Comune di Novi Ligure, che, con assunzioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, prevede lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:
 - a) responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (detta E.Q. di Struttura);
 - 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 (detta E.Q. di Alta Professionalità).

3. Nell'ambito di ogni settore possono essere individuati servizi secondo criteri di razionale suddivisione dei compiti e di flessibilità, a cui sono preposti incaricati di Elevata Qualificazione. Possono essere istituiti servizi autonomi (con incaricati di Elevata Qualificazione) non inseriti in alcun settore, facenti capo direttamente al Sindaco o al Segretario Generale.
4. Gli incarichi di Elevata Qualificazione possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nell'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito sulla base dei criteri definiti all'articolo 3 del presente Regolamento.
5. La Giunta comunale istituisce dunque, con gli atti di macro-organizzazione dell'Ente, nell'ambito del modello organizzativo adottato nonché delle previsioni contenute nel regolamento per l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, e su proposta della conferenza dei dirigenti, gli incarichi di Elevata Qualificazione per la direzione dei servizi.
6. La Giunta comunale modifica o revoca le posizioni organizzative istituite, su proposta del soggetto di cui al comma precedente ed in funzione dei miglioramenti del modello organizzativo che deve essere costantemente adattato ed orientato al perseguimento delle finalità dell'Amministrazione attraverso una gestione efficiente ed efficace delle attività.

Articolo 2 - Requisiti per il conferimento degli incarichi

-
1. L'incarico di Elevata Qualificazione può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno ed indeterminato inquadrato nell'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni in possesso dei seguenti requisiti:
 - aver ottenuto, nell'ultimo triennio, valutazioni delle prestazioni almeno pari ad "85" sulla base dell'attuale sistema di valutazione (solo in sede di prima applicazione del presente regolamento questo requisito non verrà preso in considerazione);
 - non aver riportato sanzioni disciplinari, escluso il rimprovero verbale, nel biennio precedente.
 2. Inoltre, l'incarico non può essere conferito a chi si trova in condizione di incompatibilità e/o inconfiribilità ai sensi della legge e della Sezione "Anticorruzione e Trasparenza" del PIAO.

Articolo 3 - Procedura per il conferimento degli incarichi

-
1. Il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione è preceduto da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati, da pubblicare sul sito intranet dell'Ente per almeno 10 giorni consecutivi.
 2. I candidati in possesso dei requisiti di accesso disciplinati all'art. 2 del presente Regolamento saranno valutati in considerazione della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali, nonché delle esperienze acquisite. Si tiene in considerazione, tra l'altro dei seguenti criteri:
 - a. formazione professionale (livello scolastico, specializzazioni, formazione aggiuntiva) adeguata per lo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico;
 - b. esperienza di lavoro (direzione di servizi/uffici, tipologia di attività gestite, tipologia di provvedimenti istruiti o prodotti realizzati, tipologia di responsabilità esercitate, in termini di istruttoria, provvedimenti...);

- c. potenziale (capacità di conseguire i risultati, attitudine a ruoli di gestione evincibile dai comportamenti organizzativi, orientamento all'innovazione e al miglioramento del lavoro in generale, capacità decisionali, propensione all'assunzione di responsabilità).
3. Il dirigente del settore di riferimento, con il supporto dell'ufficio risorse umane, e, qualora lo ritenga opportuno, con l'ausilio (nel caso di candidati appartenenti ad altri settori) della conferenza dei dirigenti, procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di accesso di cui all'articolo 2, e alla ponderazione e valutazione degli elementi di cui al precedente comma.
 4. L'incarico di Elevata Qualificazione è conferito dal dirigente del settore di riferimento, per un periodo massimo non superiore a 3 anni, sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento, con atto scritto e motivato, e può essere rinnovato con le medesime formalità. Nel caso in cui la scelta del responsabile coinvolga più collaboratori e, soprattutto, se più di uno possiede requisiti idonei e analoghi, nell'atto sono evidenziate, per ciascuno, le caratteristiche professionali e lo stesso si conclude con un'esauriente motivazione della scelta fatta.
 5. Nel caso in cui l'avviso informale sia andato deserto o nel caso in cui sia verificata l'assenza, tra le candidature pervenute, dei requisiti, delle attitudini e delle competenze richieste per l'incarico da attribuire, il dirigente del settore interessato conferisce l'incarico di Elevata Qualificazione ad un dipendente dell'area Funzionari ed Elevata Qualificazione assegnato al proprio settore e in possesso di detti requisiti e competenze.
 6. Per gli incarichi di Elevata Qualificazione di servizi autonomi facenti capo direttamente al Sindaco o al Segretario Generale, i relativi incarichi sono conferiti da questi ultimi, per quanto di rispettiva competenza, nel rispetto della presente procedura. Nel caso in cui l'incarico sia conferito dal Sindaco, la preliminare procedura istruttoria è comunque gestita dal Segretario Generale, il quale ne comunica le risultanze al Sindaco stesso. Ciò vale anche per le procedure previste dai successivi articoli.
 7. L'Amministrazione promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi.

Articolo 4 - Revoca degli incarichi

-
1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
 2. L'Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 1.
 3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nell'area di appartenenza.

Articolo 5 - Trattamento economico

-
1. Il trattamento economico accessorio del personale incaricato ai sensi della presente disciplina è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.
 2. Ai sensi dell'articolo 20 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, agli incaricati di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del presente CCNL;
- i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
- i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;
- i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
- i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003, ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio;
 - i compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

Articolo 6 - Retribuzione di posizione

1. Il presente Regolamento individua il Sistema ed i criteri per la graduazione delle E.Q., ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione.
2. Nella individuazione dei criteri, il Sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.
3. Il Comune, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle E.Q., ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.
4. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.
5. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in maniera complessiva con riguardo a tutte le Posizioni organizzative.

Articolo 7 Soggetti e funzioni

1. Il dirigente, con riguardo agli incarichi di Elevata Qualificazione di propria competenza, compila, con la collaborazione dell'ufficio risorse umane, una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna con riguardo ai singoli elementi di valutazione. Il dirigente assegna conseguentemente i relativi punteggi.

2. Il Nucleo di valutazione supporta il dirigente nel procedimento di valutazione sul piano della coerenza tra caratteristiche della posizione, criteri di misurazione ed attribuzione dei punteggi.
3. La pesatura e graduazione delle posizioni oggetto di incarichi di EQ è approvata dalla Giunta, su proposta del Nucleo di valutazione.

Articolo 8 - Delega di funzioni dirigenziali

1. Ai titolari di incarichi di E.Q. possono essere delegate funzioni dirigenziali.
2. La delega scritta deve essere definita nei suoi contenuti e prevedere l'eventuale adozione di provvedimenti finali o di atti gestionali. Deve essere adeguatamente motivata: motivazione che riguarda innanzitutto, in osservanza del principio di buon andamento della pubblica amministrazione, la capacità del dipendente prescelto di sostenere, sotto il profilo della qualificazione professionale, l'esercizio dei compiti assegnatigli.
3. In caso di delega è effettuata la valutazione del criterio "deleghe di funzioni dirigenziali" di cui al successivo articolo 9, che tiene conto della significatività quantitativa e qualitativa (ossia dell'ampiezza e del contenuto) delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna. Nel caso di non attribuzione di deleghe dirigenziali il criterio è valutato con livello 0 (zero).

Articolo 9 Criteri di pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. La metodologia di pesatura e graduazione degli incarichi di EQ, si articola sui seguenti quattro fattori di valutazione:
 - Complessità e dimensione dei compiti affidati, attraverso il quale si misura la consistenza qualitativa e il grado di eterogeneità dei compiti e delle responsabilità affidate alla posizione, rilevabile dalle specifiche attribuzioni poste in capo alla posizione stessa, in reazione al complesso delle funzioni e dei servizi fondamentali dell'Ente. In questo modo è possibile apprezzare l'eventuale disomogeneità di concentrazione di compiti e funzioni tra le diverse posizioni. La rilevanza del fattore, ne impone un peso ponderale (rilevanza del fattore rispetto al complesso del sistema), pari a 5/18;
 - Consistenza delle risorse affidate, con la quale si apprezza la dimensione delle risorse economiche (entrata e spesa), umane e strumentali direttamente gestite dalla posizione, in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle altre posizioni. Il carattere del fattore ne prevede, anche in questo caso, un peso ponderale pari a 5/18;
 - Rilevanza per l'organizzazione interna, che misura la consistenza e il livello di complessità delle relazioni interne. Si tratta di un fattore di valutazione che misura il quoziente della rilevanza infra organizzativa della posizione, con riguardo al grado di trasversalità dei compiti (che qualifica prevalentemente le funzioni di staff), rispetto alle restanti posizioni. Per quanto detto, il presente fattore merita un peso ponderale pari a 4/18;
 - Impatto esterno, che rileva l'importanza dei prodotti e dei risultati per i portatori di interesse esterni, con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente. Esso, pertanto, consente di apprezzare il quoziente di rilevanza esterna della posizione (che, a differenza del fattore precedente, qualifica prevalentemente le funzioni di linea), in rapporto alle altre posizioni. Anche in questo caso, come per quello precedente, il fattore assume un peso ponderale pari a 4/18.

Articolo 10 - Scheda di pesatura e graduazione delle posizioni e attuazione del sistema

1. Il sistema trova attuazione mediante l'utilizzo della seguente scheda di valutazione, funzionale a determinare il peso di ciascuna posizione oggetto di incarico di EQ. Il punteggio è espresso con un valore ricompreso tra quello minimo (per le posizioni che, rispetto alle altre, posseggono minor rilievo, relativamente al fattore considerato) e quello massimo (per le posizioni di maggior rilievo), previsti per ciascun fattore di valutazione.

Fattore di valutazione		Punteggio
Complessità e dimensione dei compiti affidati		Da 1 (min) a 5 (max)
Consistenza delle risorse affidate		Da 1 (min) a 5 (max)
Rilevanza per l'organizzazione interna		Da 1 (min) a 4 (max)
Impatto esterno		Da 1 (min) a 4 (max)
	TOTALE	

2. La descrizione dei fattori di cui all'articolo 9 che costituisce la base teorica di riferimento per l'effettuazione della pesatura di ciascuna posizione, in comparazione con le altre posizioni, è così sintetizzata:

Complessità e dimensione dei compiti affidati	Misura la consistenza quali-quantitativa e il grado di eterogeneità dei compiti e delle responsabilità affidate alla posizione, rilevabile dalle specifiche attribuzioni poste in capo alla posizione stessa, in reazione al complesso delle funzioni e dei servizi fondamentali dell'Ente
Consistenza delle risorse affidate	Apprezza la dimensione delle risorse economiche (entrata e spesa), umane e strumentali direttamente gestite dalla posizione, in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle altre posizioni.
Rilevanza per l'organizzazione interna	Misura la consistenza e il livello di complessità delle relazioni interne, mediante l'apprezzamento del quoziente della rilevanza infra organizzativa della posizione e la relativa trasversalità dei compiti (che qualifica prevalentemente le funzioni di staff), rispetto alle restanti posizioni.
Impatto esterno	Rileva l'importanza dei prodotti e dei risultati per i portatori di interesse esterni, con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente, consentendo di apprezzare il quoziente di rilevanza esterna della posizione (che qualifica prevalentemente le funzioni di line), in rapporto alle altre posizioni.

Articolo 11 - Il raccordo tra pesatura e valore economico della relativa retribuzione di posizione

1. In applicazione di quanto stabilito dal CCNL del 16.11.2022, la soglia economica del valore della retribuzione di posizione derivante dalla pesatura di ciascuna delle posizioni oggetto di incarico di EQ è fissata in € 18.000,00. Il valore minimo è invece fissato in € 5.000,00.
2. Pertanto, per le posizioni oggetto di incarichi di EQ dell'Ente, l'importo della relativa retribuzione di posizione è dato dal punteggio ottenuto moltiplicato per il valore/punto di € 1.000,00.
3. Tenendo conto che l'importo minimo stabilito dal contratto corrisponde ad € 5.000,00, si ritiene che non possano essere istituite posizioni oggetto di incarico di EQ la cui preliminare pesatura determini un valore della relativa retribuzione di posizione inferiore a tale limite.
4. In ogni caso, nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione della presente metodologia superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare (assicurando, comunque, il valore minimo di € 5.000,00. In relazione al suddetto limite o comunque per la necessità di ridurre le risorse finanziarie destinate al finanziamento delle posizioni oggetto di incarichi di EQ ovvero per incrementare le risorse destinate alla retribuzione di risultato delle posizioni stesse, ai sensi dell'articolo 17, comma 4, del CCNL del 16.11.2022, l'Amministrazione può rideterminare, in diminuzione, il valore/punto di cui sopra
5. È fatta salva l'applicazione di disposizioni di legge che, alle condizioni stabilite, consentano di derogare ai limiti dell'ammontare delle risorse destinate alle predette retribuzioni.

Articolo 12 - Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale.
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi del vigente CCNL.
3. I criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2, sono stabiliti in apposita disciplina che accede al regolamento generale sul ciclo di valutazione della performance.
4. La valutazione del personale incaricato di E.Q. è adottata dal dirigente del settore di riferimento.

Articolo 13 - Incarichi ad interim

1. Al lavoratore già titolare di incarico di Elevata Qualificazione, cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra posizione, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto dell'incarico ad interim. La percentuale è definita dal dirigente che conferisce l'incarico ad interim, nell'ambito dello stesso.
2. Nella definizione della percentuale di cui al comma 1, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Articolo 14 - Decorrenza

1. Il presente regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.