



COMUNE DI TRADATE

- PROVINCIA DI VARESE -

INTEGRAZIONE

REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO

DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

PER LA DISCIPLINA DELL'AREA DEGLI

INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

APPROVATO CON DELIBERA DI G.C. N. ____ DEL _____

Art. 1 - Definizione e campo di applicazione.

1. Il presente regolamento definisce i criteri per l'individuazione, il conferimento, la graduazione, la valutazione e la revoca degli incarichi di elevata qualificazione (EQ) di cui agli artt. 16, 17, 18, 19, 20 e 21 del CCNL 16.11.2022 del comparto Funzioni Locali (normativo 2019/2021).
2. Gli incarichi di EQ possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.
3. In deroga a quanto sopra, nel caso in cui non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area oppure nel caso 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. E' possibile avvalersi di questa particolare facoltà 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.
4. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione di EQ, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, trova applicazione l'art. 17 comma 6 del CCNL 21.5.2018.

Art. 2 - Requisiti per l'individuazione e attribuzione dell'incarico di EQ.

1. Le posizioni di EQ sono individuate dalla Giunta Comunale, in occasione dell'elaborazione degli atti di programmazione dei fabbisogni di personale e di definizione e variazione della dotazione organica, sulla base dei criteri definiti dal CCNL e devono risultare funzionali al perseguimento degli scopi e degli obiettivi dell'Ente.
2. Le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, secondo l'ordinamento organizzativo dell'Ente, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ ai sensi dell'art. 16 del CCNL 16.11.2022.
3. Gli incarichi in oggetto costituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del CCNL 16.11.2022.
4. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:
 - posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - posizione di 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.

5. Tali posizioni richiedono:
 - responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative;
 - responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
 - conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.
6. Le posizioni di EQ vengono conferite formalmente con provvedimento del Sindaco. Il provvedimento di nomina deve essere adeguatamente motivato e deve contenere l'oggetto dell'incarico, l'indicazione del servizio assegnato, le eventuali direttive e gli obiettivi gestionali annuali e pluriennali conferiti in aggiunta alle competenze previste.
7. Il dipendente incaricato deve essere in possesso di almeno uno dei seguenti requisiti:
 - esperienza lavorativa maturata nell'Ente o presso altri Enti pubblici in posizioni di lavoro che richiedano significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - preparazione culturale corredata da titoli di studio relativi a materie concernenti l'incarico assegnato.
8. Con il conferimento dell'incarico il dipendente responsabile di posizione di EQ assume tutte le connesse funzioni e responsabilità.
9. La durata dell'incarico non può eccedere i tre anni e in ogni caso non può eccedere il mandato del Sindaco in carica al momento dell'assegnazione. Detto incarico può essere altresì rinnovato alla scadenza e può essere revocato in qualunque momento in base a quanto previsto dal successivo art. 7.

Art. 3 - Competenze dei titolari di incarichi di EQ.

1. Ai titolari di incarichi di EQ compete:
 - espletare le attività istruttorie per la realizzazione di tutti gli obiettivi attribuiti, caratterizzati da autonomia organizzativa e gestionale conferita con la nomina;
 - esercitare le funzioni dirigenziali, in base a quanto previsto dalla vigente normativa e dal regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
 - esercitare la responsabilità procedimentale;
 - gestire le risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
 - adottare tutti gli atti formali necessari per il raggiungimento degli obiettivi;
 - esercitare le attività di controllo connesse al ruolo.

Art. 4 - Trattamento economico.

1. Il trattamento economico correlato al conferimento dell'incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato previsti dalle vigenti norme del CCNL, con assorbimento di tutte le competenze accessorie, compreso il compenso per lavoro straordinario e le varie indennità, ad eccezione di quanto diversamente stabilito da norme di legge o del CCNL.

2. L'importo della retribuzione di posizione è determinato secondo i criteri stabiliti nell'allegato A) al presente atto, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità.
Nell'ipotesi di conferimento di un incarico di EQ ad un dipendente dell'area degli Istruttori l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.
3. Per la retribuzione di risultato viene destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni di EQ previste. La retribuzione di risultato verrà corrisposta a seguito della valutazione annuale mediante la scheda allegata sub B) al presente regolamento.
Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, 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 l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.

Art. 5 - Valutazione delle prestazioni delle posizioni di EQ.

1. Le prestazioni degli incaricati di posizione di EQ sono soggette a valutazione annuale dei risultati in base al sistema a tal fine adottato dall'Ente.
2. I processi di valutazione di cui sopra sono collegati al sistema di programmazione e controllo adottato dall'Ente e sono correlati:
 - a) all'individuazione degli obiettivi che ogni incaricato di posizione di EQ deve conseguire;
 - b) all'individuazione della tempistica e/o qualità previste per il raggiungimento degli obiettivi.
3. L'ammontare complessivo della retribuzione di risultato è definito annualmente dalla Giunta comunale, in sede di predisposizione del progetto di bilancio, nell'ambito del limite delle risorse stanziare per lo specifico fondo accessorio.
4. La retribuzione di risultato verrà corrisposta a seguito della valutazione annuale da attribuirsi con l'impiego della scheda di valutazione allegata al presente atto (sub B) e, tenuto conto del punteggio assegnato, sarà attribuita la corrispondente quota di retribuzione di risultato:
 - misura massima dell'indennità, per un punteggio positivo pari o superiore al 90%;
 - erogazione di una percentuale dell'indennità prevista, in base alla tabella allegato b);
 - nessuna erogazione per un punteggio positivo inferiore al 19%.
5. La valutazione della performance individuale è effettuata dal Nucleo di Valutazione e sottoposta al Sindaco per l'approvazione. La valutazione positiva è finalizzata alla corresponsione annuale della retribuzione di risultato e costituisce presupposto indispensabile per la prosecuzione dell'incarico.
6. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, il valutatore acquisisce in contraddittorio le osservazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia. I dipendenti incaricati di posizione di EQ potranno motivatamente controdedurre sulla

valutazione, rivolgendosi al Nucleo di Valutazione entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione. Il Nucleo di Valutazione si esprime entro i successivi quindici giorni.

7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per l'ente.

Art. 6 – Eventuali compensi aggiuntivi.

1. Ai titolari di incarico di EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche eventuali trattamenti accessori, come disciplinato dall'art. 20 del CCNL del 16.11.2022.
2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi aggiuntivi di cui all'art. 20 del CCNL del 16.11.2022 e la retribuzione di risultato, si stabilisce quanto segue:
 - fino a 3000 euro di specifiche disposizioni su base di competenza annua, nessuna riduzione della retribuzione di risultato;
 - da euro 3000 ad euro 5000 di specifiche disposizioni su base di competenza annua, una riduzione del 15% della retribuzione di risultato spettante;
 - oltre euro 5000 di specifiche disposizioni su base di competenza annua, una riduzione del 30% della retribuzione di risultato spettante.

Art. 7 - Revoca dell'incarico di EQ.

1. Gli incarichi di EQ possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato:
 - a) per far fronte a necessità di riorganizzazione e ristrutturazione dell'organizzazione interna dell'Ente;
 - b) in conseguenza a valutazione negativa della performance individuale;
 - c) a seguito di accertamento dei risultati negativi della gestione;
 - d) a seguito di una grave inosservanza delle direttive impartite dagli organi dell'Ente;
 - e) per responsabilità particolarmente grave e negli altri casi disciplinati dalla legge e dai CCNL.
2. I provvedimenti di revoca sono adottati dal Sindaco.
3. La revoca dell'incarico decorre dalla data di comunicazione all'interessato del provvedimento adottato.
4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato da parte del dipendente titolare.

**ALLEGATO “A” - SCHEDE TECNICA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI
ELEVATA QUALIFICAZIONE.**

La graduazione della rilevanza di ciascuna delle posizioni di EQ previamente individuate dalla Giunta viene effettuata dal Sindaco, col supporto del Segretario Generale nell'applicazione della metodologia, sulla base dei seguenti criteri e della conseguente attribuzione di punteggi fino al massimo a fianco di ciascuno indicato, mediante la comparazione degli obiettivi contenuti degli incarichi relativi alle posizioni in concreto istituite nell'Ente e delle risorse e funzioni attribuite a ciascuna:

PARAMETRI DI VALUTAZIONE	INDICAZIONI	PUNTEGGIO MASSIMO
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	Si deve valutare la molteplicità dei servizi facenti capo ad una singola posizione di EQ, la molteplicità delle situazioni da fronteggiare e diversità dei problemi da risolvere. Si può valutare anche l'impegno richiesto in termini di tempo oltre il normale orario.	Fino a 30 punti
COMPLESSITA' GESTIONALE	Si deve valutare la quantità complessiva delle risorse finanziarie (sia entrate che spese) assegnate, il numero di unità di personale e la relativa professionalità e le tempistiche previste per lo svolgimento dei vari adempimenti e relative sanzioni.	Fino a 10 punti
COMPETENZE PROFESSIONALI	Si deve valutare la necessità per il settore di continuo aggiornamento per le continue modifiche normative.	Fino a 15 punti
RILEVANZA DELLE RELAZIONI	Va valutata la complessità delle relazioni sia esterne (utenti e enti esterni) che interne (amministratori, collaboratori), intensità e la frequenza di tali relazioni.	Fino a 10 punti
RESPONSABILITA'	Si deve valutare il rischio gestionale e amministrativo connesso alle funzioni svolte tenendo conto delle responsabilità sia amministrative, civili, contabili e disciplinari e penali in base agli atti che vengono firmati e ad ai rischi che ne derivano.	Fino a 30 punti
RESPONSABILITA' AGGIUNTIVE	Vengono valutate responsabilità aggiuntive rispetto al Settore di appartenenza quali nomina di Vicesegretario, Datore di Lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008 Responsabile della Transizione Digitale, Amministratore di Sistema, Responsabile della Mediazione, Responsabile della protezione dei dati, Responsabile anticorruzione e Trasparenza, Responsabile accessibilità, Responsabile della Conservazione, Responsabile RASA, Responsabile CUC.	Fino a 5 punti

L'attribuzione della posizione di EQ e la relativa retribuzione di posizione hanno come presupposto il raggiungimento di almeno 31 punti su 100.

La graduazione delle posizioni di EQ attribuita resta invariata fino al verificarsi di modifiche organizzative che possano variare qualcuno dei parametri indicati.

Contestualmente alla graduazione della rilevanza delle posizioni di EQ, il Sindaco quantifica la retribuzione di posizione attribuibile alle singole posizioni, mediante la ripartizione dell'apposito fondo previsto per gli incarichi di EQ, tenuto conto anche dell'eventuale coutilizzo delle prestazioni dei singoli titolari di incarichi di EQ in favore di altri enti.

Fatta salva l'eventuale rideterminazione in base ad intese con altri enti per le ipotesi di coutilizzo di dipendenti incaricati di posizione di EQ, il valore della retribuzione di posizione è attribuito in relazione al punteggio complessivo assegnato in esito al processo valutativo di cui sopra, secondo le seguenti fasce:

Fascia n.	Intervallo punteggio		Valore retribuzione di posizione
	da	a	
1	31	35	Da 5.000,00 a 5.499,99
2	36	40	Da 5.500,00 a 5.999,99
3	41	45	Da 6.000,00 a 6.999,99
4	46	50	Da 7.000,00 a 7.999,99
5	51	55	Da 8.000,00 a 8.999,99
6	56	60	Da 9.000,00 a 9.999,99
7	61	65	Da 10.000,00 a 10.999,99
8	66	70	Da 11.000,00 a 11.999,99
9	71	75	Da 12.000,00 a 12.999,99
10	76	80	Da 13.000,00 a 13.999,99
11	81	85	Da 14.000,00 a 14.999,99
12	86	90	Da 15.000,00 a 15.999,99
13	91	95	Da 16.000,00 a 16.999,99
14	96	99	Da 17.000,00 a 17.999,99
15	100		18.000,00

Nella graduazione delle posizioni dovranno ovviamente essere rispettati i limiti di legge, con particolare riferimento al limite del salario accessorio.

VALUTAZIONE RESPONSABILI INCARICATI DI POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Per la valutazione del PEG - PIANO DELLA PERFORMANCE dei Responsabili di Settore per il triennio 2023 – 2024 – 2025 si prevede la seguente metodologia:

- Obiettivi strategici peso 70%
- Obiettivi comportamentali e organizzativi peso 30%

Per la valutazione degli **obiettivi strategici** si prenderà atto della completezza della realizzazione dei vari obiettivi, tenuto conto di eventuali modifiche/integrazioni intervenute in corso d'anno, tenendo conto che comunque il non raggiungimento degli obiettivi per cause non direttamente imputabili al Responsabile di Settore non rileva ai fini della valutazione.

Siccome gli obiettivi strategici cambiano di anno in anno e anche durante l'anno e non è possibile individuare lo stesso numero di obiettivi strategici per tutti i Settori la valutazione precisa potrà essere necessariamente fatta a posteriori, tendo conto di eventuali obiettivi aggiunti, di quelli che non sono stati realizzati per cause non imputabili al Responsabile e di quelli che effettivamente non sono stati fatti in proporzione al numero degli obiettivi realizzati.

Per gli obiettivi strategici si provvederà all'attribuzione del punteggio come da seguente tabella:

Obiettivi totalmente conseguiti	100% -90%	70%
Obiettivi conseguiti in gran parte	89% -70%	60%
Obiettivi conseguiti a metà	69% - 50%	50%
Obiettivi conseguiti meno della metà	49% - 30%	40%
Obiettivi conseguiti in minima parte	29% - 20%	30%
Obiettivi non conseguiti	19% - 0%	0

Gli **obiettivi di mantenimento** non costituiscono elemento di valutazione a sé stante e, per tale ragione, non è viene loro attribuito uno specifico peso nella scheda. Le performance saranno comunque valutate con specifico riferimento alle modalità con le quali saranno conseguite con la seguente tabella.

OBIETTIVI COMPORTAMENTALI E ORGANIZZATIVI E PER L'ORDINARIA ATTIVITÀ

		LIVELLO DI CONTRIBUZIONE					
Orientamento al miglioramento e all'eccellenza	<p>È poco orientato al miglioramento della propria performance. Non si pone standard professionali in linea con le attese di ruolo. Raramente persegue iniziative di miglioramento sui processi nei quali opera.</p>			<p>È orientato al miglioramento della propria performance. Si pone standard professionali in linea con le attese di ruolo. Propone e realizza iniziative di miglioramento sui processi nei quali opera.</p>			<p>È fortemente orientato al miglioramento della propria performance. Si pone standard professionali di eccellenza superiori alle attese di ruolo. È costantemente teso a realizzare iniziative di miglioramento e a promuovere l'innovazione sui processi nei quali opera.</p>
	Non efficace		Efficace		Molto efficace		
Livello	1	2	3	4	5	6	

		LIVELLO DI CONTRIBUZIONE					
Lavoro di squadra	<p>È concentrato sulle proprie attività, perdendo di vista l'impatto su altri processi/funzioni. Raramente cerca sinergie con altre funzioni/colleghi mostrandosi poco orientato al lavoro di squadra.</p>			<p>È consapevole degli impatti del proprio lavoro su altri processi/funzioni. Cerca sinergie con altre funzioni/colleghi mostrandosi orientato al lavoro di squadra per il raggiungimento di obiettivi comuni.</p>			<p>Valuta le relazioni e gli impatti del proprio lavoro sulle altre funzioni. Costruisce sinergie con altre funzioni/colleghi facendosi promotore del lavoro di squadra per il raggiungimento di obiettivi comuni.</p>
	Non efficace		Efficace		Molto efficace		
Livello	1	2	3	4	5	6	

LIVELLO DI CONTRIBUZIONE						
Autonomia	Ha bisogno di direttive puntuali ed esaustive per svolgere le attività assegnate. Non cerca spazi di autonomia. È poco propenso ad affrontare attività ed ambienti poco noti.		Si attiva per raccogliere tutte le informazioni necessarie allo svolgimento delle attività assegnate. Svolge le attività in piena autonomia all'interno del proprio ambito lavorativo.		Prende l'iniziativa e affronta i problemi in assenza di direttive. Anticipa e previene difficoltà e problemi. Si muove con autonomia e sicurezza nonché in attività e ambienti poco noti.	
	Non efficace		Efficace		Molto efficace	
Livello	1	2	3	4	5	6

LIVELLO DI CONTRIBUZIONE						
Resilienza e motivazione	Mostra difficoltà a garantire alti standard di performance sotto pressione. Le difficoltà e i contesti complessi e poco favorevoli ne compromettono la motivazione.		Garantisce buoni livelli di performance anche sotto pressione. È capace di recuperare la propria motivazione dopo aver affrontato difficoltà e contesti complessi poco favorevoli.		Assicura elevati standard di prestazione anche sotto pressione. È capace di reagire prontamente e mantenere elevata la propria motivazione anche a fronte di difficoltà e contesti complessi e poco favorevoli. Ha una visione ottimistica anche in momenti critici.	
	Non efficace		Efficace		Molto efficace	
Livello	1	2	3	4	5	6

		LIVELLO DI CONTRIBUZIONE					
Attenzione all'utenza e alle Risorse assegnate	È poco orientato all'utenza di cui non sempre riconosce l'importanza centrale. Poco propenso a coltivare relazioni positive, non sempre viene riconosciuto come leader			Si attiva per fare in modo che le aspettative dell'utente siano sempre soddisfatte. Tratta le persone in modo corretto e trasparente.		Riconosce la centralità degli utenti, cercando costantemente di comprenderne ed anticiparne le necessità. Comunica con chiarezza a tutte le persone che lavorano nella sua area di attività le informazioni utili. Supporta la loro crescita professionale, ispira fiducia.	
	Non efficace	Efficace		Molto efficace			
Livello	1	2	3	4	5	6	

Per un punteggio da 25 a 30 punti verrà attribuito il 30% del risultato per aspetti comportamentali;

Per un punteggio da 21 a 24 punti verrà attribuito il 20% del risultato per aspetti comportamentali;

Per un punteggio da 15 a 20 punti verrà attribuito il 15% del risultato per aspetti comportamentali;

Per un punteggio da 5 a 14 punti nessuna percentuale del risultato per aspetti comportamentali.