



Comune di Potenza

Regolamento degli incarichi di Elevata Qualificazione

*ai sensi degli art. 16, 17 e 18 del CCNL relativo al personale del Comparto
Funzioni Locali Triennio 2019-2021 del 16 novembre 2022*

 IL V. SEGRETARIO GENERALE
Dott. Claudio Antonio MAURO

Art. 1
Campo di applicazione

Il presente Regolamento disciplina i criteri per l'individuazione, il conferimento, la graduazione, la valutazione e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 16, 17 e 18 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16/11/2022.

Gli incarichi di EQ sono posizioni di lavoro che richiedono:

- a) 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 e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti dell'amministrazione;
- b) 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.

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono a carico del bilancio del Comune, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

Art. 2
Funzioni e competenze

Ai titolari degli incarichi di EQ sono attribuiti i seguenti livelli di responsabilità:

- responsabilità nella gestione delle attività e delle problematiche operative della struttura di assegnazione, nonché nel raggiungimento di specifici obiettivi secondo il sistema di programmazione dell'Ente;
- supporto al Dirigente nell'individuazione delle linee organizzative e strategiche della struttura;
- coinvolgimento e sviluppo di una responsabilità diffusa tra i collaboratori;
- proposta di valutazione del proprio personale, fatta salva la valutazione finale ad opera del Dirigente.

L'incarico di EQ comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dal dirigente di riferimento - che resta in ogni caso responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti - le seguenti funzioni:

- gestione dell'attività ordinaria che fa capo alla struttura;
- gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
- gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati,
- responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, come di seguito modificato e integrato, e delle attività, come delegati dal dirigente.

Art. 3
Soggetti competenti all'istituzione delle elevate qualificazioni

La Giunta Comunale istituisce, nell'ambito del modello organizzativo adottato, le posizioni di elevata responsabilità costituenti oggetto degli incarichi di EQ.

La Giunta Comunale modifica o revoca le posizioni in funzione dei miglioramenti del modello

organizzativo che deve essere costantemente adattato e orientato al perseguimento delle finalità dell'Amministrazione attraverso una gestione efficiente ed efficace delle attività.

Art. 4

Modalità di conferimento degli incarichi di elevata qualificazione

Gli incarichi di EQ sono attribuiti dal dirigente dell'Unità di Direzione competente a dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Per il conferimento degli incarichi si tiene conto, rispetto alle funzioni e attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienza acquisiti dal personale interessato.

Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, il dirigente, a seguito di avviso interno, effettua la scelta valutando i curriculum pervenuti, tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:

- natura e caratteristiche dei programmi da realizzare e degli obiettivi da raggiungere;
- requisiti culturali posseduti;
- competenza tecnica e specialistica posseduta;
- attitudini e capacità professionali, da valutare con apposito colloquio;
- esperienza acquisita nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione / categoria D.

Nel conferimento degli incarichi di EQ si tiene conto, altresì, dei criteri in materia di attuazione della misura della rotazione del personale, con particolare riferimento alle aree maggiormente esposte a rischio corruzione, come individuate nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del Comune di Potenza

Art. 5

Procedura di conferimento degli incarichi

Il conferimento degli incarichi di EQ è preceduto da un avviso esplorativo, adottato dal dirigente responsabile del Servizio Risorse Umane, finalizzato ad acquisire le candidature e i curriculum dei dipendenti interessati, da pubblicare all'albo pretorio, sezione Concorsi e Selezioni, per almeno 7 giorni consecutivi.

All'avviso viene data adeguata pubblicità mediante diffusione a tutto il personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione a mezzo mail istituzionale.

Entro il termine di scadenza previsto dall'avviso il dipendente interessato presenta la propria candidatura corredata dal curriculum vitae. Le domande, rese ai sensi degli art. 46 e 47 del DPR n. 445/2000, devono specificare i requisiti culturali e professionali posseduti e le esperienze lavorative utili ai fini della copertura della posizione.

In caso di avvisi per la copertura di più posizioni, ciascun candidato potrà presentare un numero massimo di tre candidature.

Effettuata l'istruttoria, l'Ufficio Personale provvede a trasmettere ai dirigenti competenti le domande pervenute con riferimento alla propria Unità di Direzione.

Il dirigente competente per l'Unità di Direzione a cui afferisce la posizione di EQ procede alla ponderazione e valutazione degli elementi di cui al precedente comma, anche attraverso eventuale colloquio di approfondimento, individuando il dipendente ritenuto più idoneo alla copertura delle competenze richieste, e provvede al conferimento dell'incarico.

Qualora l'incarico di EQ determini il trasferimento del dipendente ad una Unità diversa rispetto a quella di appartenenza, il dirigente dell'Unità di Direzione che ha conferito l'incarico, trasmette

l'atto di incarico al Servizio Risorse Umane, affinché ne disponga il trasferimento.

I dirigenti delle Unità di Direzione di destinazione e di provenienza concorderanno un periodo di tempo in cui, il dipendente trasferito sarà tenuto ad assicurare la presenza in servizio presso entrambe le Direzioni, al fine di garantire il passaggio di consegne.

Art. 6

Durata degli incarichi

Gli incarichi sono conferiti per un periodo da un minimo di un anno a un massimo di tre anni con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.

La durata degli incarichi non può avere durata inferiore a un anno, in considerazione della durata delle attività o dei progetti da svolgere.

Art. 7

Sostituzione e revoca dell'incarico

Gli incarichi possono essere revocati, con provvedimento scritto e motivato, prima della scadenza, dal soggetto che ha provveduto al loro conferimento, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. In questi casi l'Ente prima di procedere alla revoca, 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 revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e risultato. Il dipendente resta comunque inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

In caso di assenza temporanea ovvero di impedimento del titolare di EQ, la competenza della gestione della posizione viene:

- avocata in via prioritaria dal dirigente che ha conferito l'incarico;
- assegnata ad interim ad altro titolare di EQ, al quale è attribuito un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico ad interim da liquidare come indennità di risultato e soggetta quindi alla valutazione della performance. Nella definizione delle citate percentuali, l'Ente dovrà tener conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 8

Retribuzione di posizione, di risultato e compensi aggiuntivi

Il trattamento economico accessorio del personale titolare di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.

Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario.

In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche gli ulteriori trattamenti accessori indicati dall'art. 20 del CCNL 16/11/2022.

Art. 9

Criteri di graduazione delle elevate qualificazioni e della retribuzione di posizione

La graduazione delle EQ è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione da un minimo di 5.000,00 euro a un massimo di 18.000,00 euro annui lordi per 13 mensilità.

La graduazione delle EQ è effettuata dal Nucleo di Valutazione applicando i criteri di cui all'Allegato

“A” del presente regolamento. La valutazione è condotta, in via generale, con cadenza annuale, tenendo conto della situazione al momento esistente. A tal fine non si tiene conto di eventuali variazioni che dovessero intervenire in corso d’anno, fatte salve le modificazioni che, per eccezionale ampiezza, non suggeriscano la necessità o la rilevante opportunità di apportare correttivi valutativi in corso di gestione.

L’esito della valutazione è proposto dal Nucleo di Valutazione e viene approvata dalla Giunta Comunale.

L’importo della retribuzione di posizione è determinato in relazione all’ammontare dello specifico fondo stanziato nel bilancio comunale secondo la seguente procedura:

- si sommano tutti i punteggi ottenuti dagli incarichi di EQ a seguito della pesatura effettuata dal Nucleo di Valutazione;
- si divide l’importo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione per il totale dei punti attribuiti alle EQ, ottenendo il valore punto;
- si moltiplica il valore punto per il punteggio di ogni singola EQ, ottenendo così l’importo della retribuzione di posizione della corrispondente EQ.

Nel caso in cui, a seguito del suddetto procedimento di graduazione, vi siano una o più EQ il cui valore risulti inferiore a euro 5.000,00, l’importo della retribuzione di posizione di tutte le EQ che superano detto valore è ridotto proporzionalmente a beneficio della prima o delle prime, il cui valore è aumentato fino alla corrispondenza del limite di euro 5.000,00.

Nel caso in cui vi siano una o più EQ il cui valore risulti superiore a euro 18.000,00, l’importo della retribuzione di posizione è ridotto a detto limite. La riduzione incrementa il fondo per la retribuzione di risultato.

Art. 10

Valutazione e retribuzione di risultato

I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di EQ, sono valutati annualmente dal Dirigente che ha provveduto al conferimento dell’incarico, sulla base del vigente Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance.

L’Ente destina alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.

La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato fino a un massimo del 30% della retribuzione di posizione attribuita, se compatibile con la disponibilità della quota delle risorse destinate a tale forma retributiva.

Il punteggio conseguito da ciascun dipendente con incarico di EQ, determina la misura della retribuzione di risultato spettante, da riconoscersi secondo la seguente tabella:

- fino a 39 punti = nessun risultato
- da 40 a 55 punti = 5% dell’indennità di posizione
- da 56 a 70 punti = 10% dell’indennità di posizione
- da 71 a 85 punti = 20% dell’indennità di posizione
- da 86 a 100 punti = 30% dell’indennità di posizione

Nel caso in cui la somma delle retribuzioni di risultato spettanti ai sensi del precedente comma è di importo inferiore alle risorse destinate a tale finalità, l’utilizzo dei risparmi è demandata alla contrattazione decentrata. Nel caso in cui la somma delle retribuzioni di risultato spettanti ai sensi del precedente comma è di importo superiore alle risorse destinate a tale finalità, i compensi spettanti sono ridotti in misura proporzionale.

Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva si acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

Art. 11

Abrogazioni

Con l'approvazione del presente regolamento è abrogato il *“Regolamento per l'istituzione e il conferimento delle posizioni organizzative e misurazione dei risultati”* approvato da ultimo con deliberazione della Giunta Comunale n. 51 del 5 marzo 2021.

Art. 12

Disposizioni finali

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e Contratti Integrativi Decentrati che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, di cui questo regolamento costituisce parte integrante.