



Comune di Noragugume

Provincia di Nuoro

REGOLAMENTO SULL'ASSETTO DEI TITOLARI DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 20 del 07/03/2025

INDICE

ARTICOLO 1 – OGGETTO E FINALITÀ

ARTICOLO 2 – REQUISITI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

ARTICOLO 3 – MODALITA' DI CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

ARTICOLO 4 – DURATA DEGLI INCARICHI

ARTICOLO 5 – SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'INCARICO

ARTICOLO 6 – TRATTAMENTO ECONOMICO

ARTICOLO 7 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

ARTICOLO 8 – CRITERI DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ARTICOLO 9 – RETRIBUZIONE DI RISULTATO

ARTICOLO 10 – INCARICHI AD INTERIM

ARTICOLO 11 – UTILIZZO DI PERSONALE TRA PIU' ENTI

ARTICOLO 12 – ENTRATA IN VIGORE E RINVIO

Articolo 1 – OGGETTO E FINALITÀ

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.

Per "Elevata Qualificazione" si intende un incarico che comporti, con assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, 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;
- 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.

La Giunta individua il numero delle posizioni istituite presso ciascuna Area nell'ambito degli atti di macro-organizzazione dell'Ente - a tal fine si fa riferimento al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

Articolo 2 – REQUISITI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

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.

L'incarico di EQ può essere conferito anche al personale dell'Area degli Istruttori, in relazione alla complessità delle funzioni assegnate e in conformità ai criteri stabiliti dall'Ente fermo restando quanto previsto all'ultimo comma dell'art. 1, nel caso in cui non vi siano all'interno dell'ente dipendenti idonei a cui attribuire l'incarico di EQ, la responsabilità di una o più aree può essere attribuita al Segretario comunale ai sensi dell'art. 97 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267. L'attribuzione di tale funzione al Segretario comunale deve considerarsi eccezionale per evitare la concentrazione di poteri in capo ad un medesimo soggetto che è responsabile, altresì, della trasparenza, della prevenzione della corruzione e dei controlli successivi di regolarità amministrativa e contabile.

Fermi gli ulteriori requisiti eventualmente disposti dalla disciplina comunque applicabile, l'incarico può essere conferito al personale in possesso dei seguenti requisiti:

- a. aver ottenuto negli ultimi tre anni valutazioni delle prestazioni positive, pari almeno a 80 sulla base dell'attuale sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali;
- b. insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione" per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;
- c. non aver subito sanzioni disciplinari superiori negli ultimi 3 anni,
- d. insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.;

Articolo 3 – MODALITÀ DI CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Gli incarichi di elevata qualificazione sono conferiti sulla base dei seguenti criteri:

- a. natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato e nel piano della performance e degli obiettivi;
- b. requisiti culturali posseduti in relazione ai programmi da realizzare;
- c. attitudini in relazione ai programmi da realizzare;
- d. esperienza acquisita in relazione ai programmi da realizzare.

Per la valutazione dei fattori sopra indicati si tiene conto degli esiti delle valutazioni degli anni precedenti e del curriculum.

La titolarità dell'incarico di EQ viene attribuita con formale decreto del Sindaco (di seguito anche denominato "soggetto competente a conferire l'incarico").

Il soggetto competente a conferire l'incarico, con l'eventuale supporto dell'Ufficio Personale, procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di accesso e alla ponderazione e valutazione degli elementi utili al conferimento dell'incarico.

Articolo 4 – DURATA DEGLI INCARICHI

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. Gli incarichi di durata inferiore ad 1 anno devono essere adeguatamente motivati. L'incarico è rinnovabile con le medesime formalità di cui all'articolo precedente. 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.

In ogni caso i Responsabili di Servizio, fino al nuovo decreto, possono adottare solo gli atti gestionali improrogabili e urgenti, la cui mancata adozione o ritardo può comportare danni all'Ente, sempreché non necessitino di indirizzi da parte dell'organo politico.

Articolo 5 – SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'INCARICO

L'incarico è revocabile, prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Sindaco e previa assicurazione del principio del contraddittorio, per i seguenti motivi:

- a. intervenuti mutamenti organizzativi;
- b. in conseguenza di specifico accertamento di gravi inadempienze, che compromettono il raggiungimento di obiettivi strategici e/o il regolare funzionamento dei servizi;
- c. in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. Per valutazione negativa ai fini della revoca si intende il conseguimento di un punteggio inferiore al 50% del punteggio massimo previsto.

L'atto di revoca comporta:

- a. la cessazione immediata dell'incarico di EQ, con contestuale riassegnazione delle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
- b. la perdita immediata, ex nunc, della retribuzione di posizione e di risultato;
- c. la non attribuzione dell'indennità di risultato nel caso in cui la revoca sia avvenuta per le motivazioni di cui alle lettere b) e c) del comma precedente.

Articolo 6 – TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico correlato al conferimento dell'incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione sotto forma di indennità annuale erogata in ragione mensile fissa e continuativa e dalla retribuzione di risultato erogata sulla base dei risultati raggiunti e verificati attraverso la valutazione della performance.

Il trattamento suddetto assorbe tutte le competenze accessorie, compreso il compenso per lavoro straordinario, a eccezione di quanto diversamente stabilito da norme di legge o del CCNL, cui dinamicamente si rinvia.

Articolo 7 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Il Comune riconosce a ciascuna incaricato di EQ un valore retributivo, così come previsto dal CCNL vigente, in relazione al grado di complessità delle funzioni connesse ad una specifica posizione di lavoro, assicurando, in ogni caso, l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL.

La valutazione della posizione deve essere effettuata su parametri di carattere oggettivo, legati, cioè, a criteri valutativi slegati dalla soggettività del dipendente incaricato di assolvere alle funzioni ad essa connesse.

Il valore delle posizioni viene ridefinito complessivamente ogni volta che l'Ente procede alla riorganizzazione o per ciascuna delle posizioni interessate, nei casi in cui si modifichi l'attribuzione di funzioni e responsabilità di alcune di esse.

Articolo 8 – CRITERI DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La pesatura dei singoli incarichi di EQ ed il correlato importo della retribuzione, vengono individuati sulla base della valutazione dei fattori e sotto-fattori oggettivi, indicati nella seguente scheda redatta dal Nucleo di Valutazione costituito presso il Comune, giusto verbale n. 02/2024 del 18/07/2024 e approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n.66 del 01/08/2024:

Fattore	Sotto Fattore	Peso	Indicatore
Dimensione organizzativa	Risorse umane gestite	30	N. dipendenti assegnati
	Dimensione Peg	15	N. capitoli in entrata assegnati
		15	N. capitoli di spesa assegnati
	Valore delle risorse di bilancio gestite in entrata e in uscita	40	Valore del Budget Assegnato

			(entrate + uscite €)
Entità e Complessità Gestionale	Attività contrattuale (lavori, servizi forniture)	15	n. Smart Cig gestiti nell'ultimo anno o negli ultimi tre anni (valore medio)
		25	n. CIG > €40.000 nell'ultimo anno o negli ultimi tre anni (valore medio)
	Complessità Gestionale	30	Numero provvedimenti (determinazioni e atti di liquidazione) gestiti nell'ultimo anno o negli ultimi tre anni (Valore medio)
		30	Numero procedimenti gestiti oppure Numero di servizi gestiti
Graduazione e del Rischio Gestionale	Grado di rischio e responsabilità: Responsabilità Civile verso cui risulta esposta la posizione	30	Bassa 10
			Media 20
			Alta 30
	Grado di rischio e responsabilità: Responsabilità Penale verso cui risulta esposta la posizione	35	Bassa 10
			Media 25
			Alta 35
	Grado di rischio e responsabilità: Responsabilità Amministrativa Contabile verso cui risulta esposta la posizione	35	Bassa 10
			Media 25
			Alta 35

Complessità del sistema relazionale	Grado di complessità delle relazioni esterne (complessità delle relazioni che la posizione intrattiene all'esterno dell'Ente)	15	Bassa 5
			Media 10
			Alta 15
	Grado di complessità delle relazioni interne (complessità delle relazioni che la posizione intrattiene all'interno dell'Ente)	15	Bassa 5
			Media 10
			Alta 15
	con gli altri servizi e con gli organi politici)		
Complessità decisionale	Complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative, mancanza di stabilità del sistema organizzativo, tecnologico	25	Bassa 7
			Media 15
			Alta 25
Attività di controllo, vigilanza e direzione	Grado di attività di controllo, vigilanza e direzione (apprezza la variabilità della posizione ed esprime il ricorso ad abilità manageriali)	25	Bassa 7
			Media 15
			Alta 25
Strategicità dell'area	Rilevanza e valorizzazione della posizione rispetto ai programmi, obiettivi e priorità dell'Ente	20	Bassa 6
			Media 12
			Alta 20
Incarichi Aggiuntivi	Area retta dal Segretario Comunale	50	
	Vice Segretario titolare	20	
	Vice Segretario in sostituzione	5	
	Datore di Lavoro	5	
	Coordinatore PLUS	5	
	Altro...rasa	5	

Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione, il responsabile dell'area finanziaria quantifica il budget disponibile.

L'attribuzione del punteggio di pesatura delle singole posizioni organizzative, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, è di competenza del nucleo di valutazione. La graduazione viene effettuata prendendo a riferimento la copertura dell'incarico a tempo pieno, per complessive n.36 ore settimanali. In caso di

titolari di incarico di EQ a tempo parziale, l'importo della retribuzione di posizione deve essere proporzionato alle ore settimanali effettivamente svolte.

Resta ferma la possibilità di riproporzionare le indennità di posizione rispetto a quanto previsto per effetto della pesatura in caso di indisponibilità di risorse finanziarie e/o per assicurare il rispetto disposizioni in materia di vincoli di spesa e/o al fine di non determinare decurtazioni significative del fondo risorse decentrate.

Articolo 9 – RETRIBUZIONE DI RISULTATO

In conformità con le prescrizioni normative e contrattuali, ad ogni titolare di incarico di EQ viene riconosciuta una retribuzione di risultato annuale, in ragione del grado e delle modalità di realizzazione delle performance attribuite, sia individualmente, sia con riferimento al settore di competenza, sia in ragione del contributo prestato per il conseguimento delle dell'Ente nel suo complesso, secondo le prescrizioni ed i criteri contenuti nel vigente Sistema di misurazione e di valutazione della performance, al quale si rimanda.

Alla retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa viene destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte i titolari di incarico di EQ.

Alla retribuzione di risultato del Segretario Comunale è destinata una quota pari al 10% del monte salari dell'anno di riferimento, in applicazione di quanto previsto dal relativo CCNL.

Articolo 10 – INCARICHI AD INTERIM

Nell'ipotesi di conferimento a un 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 la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito.

L'ulteriore importo di cui al comma precedente è definito, in termini percentuali, dal soggetto competente a conferire l'incarico ad interim.

Nel caso di conferimento di un incarico ad interim, il residuo importo afferente alla posizione vacante incrementa la quota della retribuzione di risultato.

Articolo 11 – UTILIZZO DI PERSONALE TRA PIU' ENTI

Nell'ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale che svolge servizio in diverse sedi di lavoro nell'ambito di convenzioni, utilizzo congiunto di personale e simili, allo stesso è corrisposta una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita che va dal 30% al 70% della stessa, secondo quanto previsto dal combinato dell'art. 16 e dell'art. 23, comma 5, del CCNL 2019/2021 degli enti locali. La corresponsione di tale maggiorazione deve essere adeguatamente motivata nell'atto di conferimento dell'incarico, può essere corrisposta solo in caso di determinate condizioni quali, ad esempio, l'orario di lavoro ridotto presso l'ente utilizzatore o la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro e può essere oggetto di arrotondamento per ragioni di economicità, trasparenza e semplificazione amministrativa.

Articolo 12 – ENTRATA IN VIGORE E RINVIO

Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e abroga ogni precedente disposizione regolamentare e/o organizzativa con esso incompatibile. Esso trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

Per quanto non previsto dal presente Regolamento si rinvia alla disciplina, normativa e/o contrattuale, applicabile.