



Comune di Crotona

Settore 1

**“Affari generali e servizi trasversali all’Ente”**

**Regolamento per l’istituzione dell’Area delle Elevate Qualificazioni e il conferimento dei relativi incarichi**

Revisione	Data	Redazione e Verifica	Approvazione
00	20.03.2023	Settore 1	G.C. n. 120 del 20.03.2023
01	19.04.2023	Settore 1	G.C. n. 168 del 19.04.2023

# Comune di Crotone

**Regolamento per l'istituzione dell'Area delle Elevate  
Qualificazioni e il conferimento dei relativi incarichi**

## **INDICE**

Articolo 1 – Disposizioni Generali

Articolo 2 – Finalità

Articolo 3– Definizioni

Articolo 4 – Competenze e delega

Articolo 5 – Requisiti richiesti per l'attribuzione dell'incarico

Articolo 6 – Modifica dei criteri di conferimento delle Elevate Qualificazioni

Articolo 7 – Trattamento economico accessorio

Articolo 8 – Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizioni delle Elevate Qualificazioni

Articolo 9 – Modalità di conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione

Articolo 10– Inconferibilità

Articolo 11 – Conferimento, durata, revoca e sostituzione degli incarichi

Articolo 12 – Orario di Lavoro

Articolo 13 – Valutazione e graduazione della retribuzione di risultato

Articolo 14 – Disposizioni finali

## **Articolo 1**

### **Disposizioni Generali**

Il presente regolamento disciplina l'area delle Elevate Qualificazioni in base alla normativa contrattuale vigente e definisce le tipologie e le funzioni di ciascuna di queste; stabilisce le procedure per la graduazione, l'individuazione dei titolari, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti in materia.

Il Comune di Crotone istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del vigente CCNL. 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 e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, 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, di supporto giuridico, di ricerca e sviluppo.

## **Articolo 2**

### **Finalità**

La presente disciplina è finalizzata a definire la procedura di istituzione e revoca delle Elevate Qualificazioni, la metodologia di graduazione della complessità organizzativa, nonché la procedura di conferimento e revoca degli incarichi di responsabilità.

## **Articolo 3**

### **Definizioni**

Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:

- a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) 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.

## **Articolo 4**

### **Competenze e delega**

1. L'istituzione delle Elevate Qualificazioni è volta a far emergere livelli di responsabilità intermedi. In particolare, è finalizzata a supportare l'azione del dirigente, assegnando ai titolari di E.Q. la responsabilità nella gestione delle problematiche operative della struttura, nonché a favorire il coinvolgimento e lo sviluppo di una responsabilità diffusa tra i dipendenti, con responsabilità di prodotto e di risultato da prefigurare e definire in correlazione ai piani, ai programmi e agli obiettivi annuali e pluriennali dell'Ente, così come declinati per la Struttura di riferimento.
2. L'area delle Elevate Qualificazioni comporta l'esercizio di funzioni direttive, di natura gestionale, con attribuzione di possibili gradi di autonomia in relazione anche all'ampiezza della eventuale delega, nell'ambito di apposite direttive ed indirizzi della dirigenza. In particolare, competono principalmente, all'incaricato di Elevata Qualificazione:
  - a) la responsabilità gestionale dell'attività del servizio e/o degli uffici di preposizione;
  - b) la responsabilità gestionale dei dipendenti del servizio e/o degli uffici di preposizione;
  - c) l'adozione di certificazioni, attestazioni, autenticazioni e ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza;
  - d) la responsabilità dei procedimenti.
3. Le competenze di cui al presente articolo costituiscono oggetto di valutazione ai fini della graduazione delle posizioni e per la relativa determinazione della fascia retributiva.
4. Competono, inoltre, ai titolari di E.Q., anche le eventuali funzioni delegate di cui all'articolo 17 comma 1 bis del decreto legislativo n. 165/2001, che devono essere debitamente motivate ed assumere il carattere della temporaneità e dell'urgenza.
5. Per quanto riguarda, invece, l'elevata qualificazione con contenuti di alta professionalità, l'incarico comporta, nell'ambito delle direttive impartite dal Responsabile dell'unità di Direzione di riferimento le seguenti funzioni:
  - a. gestione delle attività e/o dei progetti, aventi contenuti di alta professionalità e specializzazione, volti al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
  - b. attività di studio e ricerca caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza;
  - c. esercizio delle funzioni di consulenza giuridico/amministrativa;
  - d. responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90;

## **Articolo 5**

### **Requisiti richiesti per l'attribuzione dell'incarico**

1. Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro, possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione in

possesso del requisito minimo della laurea triennale e in possesso di uno dei seguenti requisiti:

- a) esperienza lavorativa maturata nell'Ente nella citata categoria, ovvero anche presso altri enti pubblici, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa nonché capacità di gestione di gruppi di lavoro per almeno un anno;
- b) adeguata preparazione culturale correlata a titoli accademici (abilitazione con iscrizioni ad albi o master di II livello o dottorati di ricerca o altri titoli equivalenti o corsi di alta formazione universitari con esame finale) relativi a materie concernenti l'incarico assegnato.

Per l'incarico di EQ di alta professionalità è richiesta la laurea quadriennale vecchio ordinamento o specialistica.

### **Articolo 6**

#### **Modifica dei criteri di conferimento delle Elevate Qualificazioni**

La modifica dei criteri per il conferimento delle E.Q sono determinati con provvedimento della Giunta Comunale e successivamente al confronto con le OOSS ai sensi del vigente CCNL.

### **Articolo 7**

#### **Trattamento economico accessorio**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di E.Q. è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato e trova quale fonte di finanziamento i fondi ad esso desinati in Bilancio. Le somme possono essere incrementate nel rispetto delle normative vigenti e previa contrattazione con le OOSS in delegazione trattante, se prevista. Il trattamento accessorio del personale titolare di E.Q. assorbe tutte le competenze accessorie, le indennità previste dal vigente CCNL compreso il compenso per il lavoro straordinario, secondo la disciplina della vigente contrattazione collettiva nazionale, ad eccezione di quanto previsto nel successivo comma 2 e da quanto espressamente previsto dalla norma e dai vigenti CCNL.
2. Ai sensi dell'articolo 20 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, ai titolari di Elevata Qualificazione, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
  - a) 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;
  - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
  - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;
  - d) 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;

- e) 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;
- f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
- h) 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 8

#### Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di Posizione delle E.Q.

1. La graduazione della retribuzione di posizione - pesatura - per i titolari di Elevata Qualificazione è determinata in base ai parametri di cui alla seguente tabella denominata **A**:

#### PESATURA ELEVATA QUALIFICAZIONE

FATTORI DI VALUTAZIONE	ITEM DI VALUTAZIONE		PESO
<b>A</b> Complessità specialistica dell'incarico	<b>A1</b>	Grado di specializzazione e poliedricità delle cognizioni necessarie	<b>5</b>
	<b>A2</b>	Complessità professionale	<b>5</b>
	<b>A3</b>	Tipologia di attività	<b>10</b>
	<b>TOTALE A</b>		<b>20</b>
<b>B</b>	<b>B1</b>	Grado di integrazione di processi e attività	<b>8</b>
	<b>B2</b>	Caratteristiche delle funzioni direttive	<b>8</b>
	<b>B3</b>	Risorse umane assegnate	<b>5</b>

<b>Complessità organizzativa e gestionale</b>	<b>B4</b>	Numero di servizi gestiti	<b>8</b>
	<b>B5</b>	Sistema di relazione permanente con soggetti esterni e/o interni	<b>9</b>
		<i>Relazioni interne</i>	3
		<i>Relazioni con l'utenza</i>	3
		<i>Relazioni istituzionali e con grandi organizzazioni</i>	3
	<b>B6</b>	Livelli di discrezionalità decisionale e gestionale	<b>4</b>
<b>TOTALE B</b>			<b>42</b>
<b>C Responsabilità</b>	<b>C1</b>	Responsabilità economico-gestionale	<b>6</b>
	<b>C2</b>	Responsabilità giuridica	<b>8</b>
<b>TOTALE C</b>			<b>14</b>
<b>D Strategicità della posizione</b>	<b>D1</b>	Livello di integrazione con altri uffici/servizi	<b>6</b>
	<b>D2</b>	Livello di programmazione e progettualità	<b>3</b>
	<b>D3</b>	Strategicità della posizione	<b>12</b>
	<b>D4</b>	Visibilità dei servizi	<b>3</b>
<b>TOTALE D</b>			<b>24</b>
<b>TOTALE A+B+C+D</b>			<b>100</b>

## A. COMPLESSITÀ SPECIALISTICA DELL'INCARICO

### A1. Grado di specializzazione e poliedricità delle cognizioni necessarie

*Esprime lo spettro di conoscenze professionali che la posizione richiede per l'assolvimento delle funzioni (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa, etc.) e, insieme, il necessario grado di specializzazione professionale.*

1	2	3	4	5
<p><b>Formazione di Medio livello</b> il livello identifica le posizioni per le quali è sufficiente, per svolgere le attività assegnate, la conoscenza di tecniche e metodologie specifiche tra loro piuttosto omogenee</p>		<p><b>Formazione di Alto Livello</b> il livello identifica le posizioni a cui è richiesta una cultura caratterizzata da conoscenze approfondite in un campo di discipline tra loro omogenee nonché della teoria che ne sottende l'uso e l'applicazione e/o la conoscenza di strumentazioni tecnologicamente avanzate. È necessaria la conoscenza di un insieme di norme e procedure nonché di un quadro normativo complesso</p>		<p><b>Formazione con specializzazione</b> il livello identifica le posizioni a cui è richiesto un elevato grado di formazione e conoscenze, acquisite anche con una formazione specialistica di alto profilo. È necessaria la conoscenza relativa ad un insieme complesso di norme e procedure, derivanti da fonti diverse ed in continua evoluzione, che richiedono flessibilità nell'interpretazione.</p>

### A2. Complessità professionale

*Esprime il grado di complessità professionale, in termini di criticità delle problematiche da affrontare e di varietà delle soluzioni possibili che il soggetto incaricato deve affrontare per l'adeguato svolgimento e presidio delle funzioni attribuitegli.*



1	2	3	4	5
BASSA		MEDIA		ALTA

### A3. Tipologia di attività

*Esprime la tipologia di attività che devono essere gestite dalla posizione specifica da ricoprire*

2	4	6	8	10
<p><b>Attività omogenee:</b> il livello identifica le posizioni a cui è richiesta la gestione di attività omogenee per tipologia e per contenuti che si riferiscono a procedure simili e a flussi definiti con precisione</p>	<p><b>Attività eterogenee:</b> il livello identifica le posizioni a cui è richiesta attività di coordinamento di attività non omogenee tra di loro per tipologia e per contenuti, e/o di un'area organizzativa piuttosto articolata ma non complessa in termini di gestione</p>	<p><b>Attività molto eterogenee:</b> il livello identifica le posizioni a cui è richiesto un alto livello di complessità gestionale dovuto all'integrazione di attività/funzioni diverse per natura e finalità, e al coordinamento di un'area organizzativa articolata e complessa</p>		

## B. COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA E GESTIONALE

*La complessità amministrativa si manifesta nella difficoltà delle situazioni da fronteggiare e nella varietà dei problemi da risolvere; si manifesta inoltre nella complessità direzionale derivante dal grado di variabilità del contesto organizzativo di riferimento.*

### B1. Grado di integrazione di processi e attività

*Rileva il grado di integrazione richiesto dalla posizione nel coordinamento dei processi e delle attività gestite*

1	2	3	4	5	6	7	8
<p><b>Attività omogenee</b> La posizione coordina e integra un <u>numero molto limitato</u> di processi prevalentemente omogenei</p>	<p><b>Attività omogenee</b> La posizione coordina e integra un <u>numero elevato</u> di processi sostanzialmente omogenei</p>	<p><b>Attività eterogenee</b> La posizione coordina e integra un <u>numero limitato</u> di processi eterogenei</p>	<p><b>Attività eterogenee</b> La posizione coordina e integra un <u>numero elevato</u> di processi eterogenei</p>				

### B2. Caratteristiche delle funzioni direttive

*Esprime il grado di complessità richiesto alla posizione nel coordinamento diretto e funzionale delle posizioni, sia in termini di quantificazione numerica dei profili professionali direttamente gestiti o coordinati, sia in termini di qualità dell'attività coordinamentale svolta.*

1	2	3	4	5	6	7	8
Coordinamento diretto di risorse umane di numero limitato e di tipologie omogenee	Coordinamento diretto di risorse umane di numero ampio ma di tipologie omogenee	Coordinamento diretto di risorse umane di numero limitato ma di tipologie eterogenee	Coordinamento diretto di risorse umane di numero ampio e tipologie eterogenee				

### B3. Risorse umane assegnate

*Rileva la quantità di risorse umane gestite (dipendenti a tempo indeterminato e determinato) e quindi la complessità della rete di relazioni e delle evenienze organizzative facenti capo alla posizione di E.Q.*

1	2	3	4	5
Fino a 3	4-10	11-20	21-30	Oltre 30

#### B4. Numero di uffici gestiti

Rileva il numero degli uffici e quindi la diversificazione e complessità della tipologia di servizi da coordinare e gestire.

4	6	8
Coordinamento fino a due servizi	Coordinamento da tre a cinque servizi	Coordinamento di oltre sei servizi

#### B5. Sistema di relazione permanente con soggetti esterni e/o interni

Rileva l'intensità del profilo rivestito, dalla posizione, nel complesso sistema relazionale interno ed esterno all'ente con specifico riferimento al grado di complessità ed eterogeneità dei rapporti intersoggettivi ed intraorganici da gestire

##### B5.1 Relazioni interne

Rileva il grado di complessità delle relazioni interne che porta avanti l'ufficio nei confronti dei soggetti interni all'ente

1	2	3
Relazioni che comportano scambio di informazioni di modesta complessità e/o con uffici/unità dello stesso servizio	Relazioni che comportano informazioni complesse e/o con uffici/unità di altri servizi	Relazioni che comportano informazioni molto complesse e/o negoziali prevalentemente con uffici/unità di altri servizi

##### B5.2 Relazioni con l'utenza

Rileva il grado di complessità delle relazioni che gestisce l'ufficio con l'utenza (intesa come utenza interna e/o esterna)

1	2	3
Relazioni indispensabili ed elementari	Relazioni che comportano informazioni di media complessità	Relazioni che comportano informazioni di alta complessità

##### B5.3 Relazioni istituzionali e con grandi organizzazioni

Rileva il grado di complessità delle relazioni che gestisce l'ufficio rapportandosi con istituzioni o organizzazioni di rilievo

1	2	3
Relazioni indispensabili ed elementari	Relazioni che comportano informazioni di media complessità	Relazioni che comportano informazioni di alta complessità, anche con funzioni di rappresentanza dell'Ente

## B6. Livelli di discrezionalità decisionale e gestionale

Focalizza l'ampiezza dell'autonomia decisionale e il livello di discrezionalità tecnica rimesso alla posizione, con riguardo alla possibilità di definire autonomamente sia il grado di dettaglio nella formulazione/attuazione degli obiettivi assegnati da parte del dirigente, sia gli strumenti tecnici e organizzativi per perseguire gli obiettivi stessi.

1	2	3	4
Ambiti di discrezionalità decisionale e gestionale limitati	Ambiti di discrezionalità decisionale e gestionale ampi ma definiti	Ambiti di discrezionalità decisionale e gestionale ampi con discreti margini di discrezionalità	Ambiti di discrezionalità decisionale e gestionale ampi con elevati margini di discrezionalità

## C. RESPONSABILITÀ

La responsabilità deriva dal grado di rischio amministrativo e gestionale che si assume durante la gestione. Rischio di incorrere nelle responsabilità amministrative tipiche delle funzioni dirigenziali- soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all'ente - dovuto alla tipologia di atti assunti, alla complessità normativa, alla discrezionalità amministrativa, al potenziale contenzioso

### C1. Responsabilità economico-gestionale

Il grado di responsabilità economico gestionale viene desunto dal valore complessivo delle risorse economiche attribuite alla posizione tramite il PEG, computando in tale valore tutte le risorse per le quali la posizione è responsabile dell'assunzione dell'impegno di spesa o dell'accertamento dell'entrata.

1	2	3	4	5	6
< € 500.000,00	da € 500.000,00 a € 2.000.000,00	da € 2.100.000,00 a € 5.000.000,00	da € 5.100.000,00 a € 10.000.000,00	da € 10.100.000,00 a € 15.000.000,00	Oltre € 15.000.000,00

### C2. Responsabilità giuridica

Il grado di responsabilità sotto il profilo giuridico viene desunto dal complesso di norme che regolano le attività presidiate dalla posizione e dalle relative ricadute esterne/interne.

1	2	3	4	5	6	7	8
Basso livello di responsabilità			Medio livello di responsabilità			Elevato livello di responsabilità	

## D. STRATEGICITÀ DELLA POSIZIONE

La strategicità in relazione ai programmi annuali e di medio e lungo periodo dell'ente connessi alla posizione stessa

### D1. Livello di integrazione con altri uffici/servizi

Rileva il grado di coinvolgimento della posizione di E.Q. nell'azione strategica dell'ente, intesa quale possibilità per la posizione stessa di assumere la realizzazione di obiettivi trasversali a più servizi.

1	2	3	4	5	6
Basso		Medio		Alto	

## D2. Livello di programmazione e progettualità

Rileva il grado di programmazione e progettualità necessario per l'assolvimento dei compiti in relazione al livello di dinamicità delle attività di competenza ed alle esigenze di programmazione dei servizi

1	2	3
Basso	Medio	Alto

## D3. Strategicità

E' considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato.

2	4	6	8	10	12
i processi e le attività gestite implicano assumono un rilievo ordinario rispetto agli obiettivi strategici dell'Amministrazione;		i processi e le attività gestite risultano significative per il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione;		i processi e le attività gestite risultano direttamente collegate al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione.	

## D4. Visibilità dei servizi

Rileva la visibilità dei servizi erogati sia verso l'interno che verso l'esterno

1	2	3
<p><b>Bassa visibilità:</b> il livello identifica le posizioni che erogano servizi all'interno e/o all'esterno dell'Ente, la cui qualità è scarsamente visibile e valutabile all'esterno della propria unità organizzativa</p>	<p><b>Media visibilità:</b> il livello identifica le posizioni che erogano servizi all'interno e/o all'esterno dell'Ente, la cui qualità è visibile, valutabile e ha impatto, in termini di efficacia e efficienza, soltanto rispetto ai propri utenti (interni o esterni).</p>	<p><b>Alta visibilità:</b> il livello identifica le posizioni che erogano servizi all'interno e/o all'esterno dell'Ente, la cui qualità è visibile, valutabile, e ha un impatto, in termini di efficacia e efficienza, rispetto ad un numero elevato di utenti.</p>

- Il Segretario Generale, con il supporto del Settore Risorse Umane, in occasione di riorganizzazioni che comportino rilevanti modifiche funzionali dei Servizi, predisporre una proposta di graduazione delle posizioni di E.Q., in applicazione dei criteri approvati con il presente regolamento, da sottoporre all'attenzione del nucleo di valutazione per l'ottenimento di un mero parere di conformità al presente regolamento, nonché per la successiva approvazione da parte della Giunta Comunale.
- L'individuazione dell'importo da attribuire alle E.Q. avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui alla seguente tabella denominata **B)**:

PUNTEGGIO Da	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE E.Q.
41 a 60	6.500,00
61 a 80	8.900,00
81 a 100	9.700,00

4. La graduazione determina la relativa retribuzione di posizione su base annua da corrispondere per tredici mensilità.
5. Per quanto concerne, invece, le posizioni di E.Q. con contenuti di alta professionalità, la fascia di retribuzione di posizione non può essere inferiore a quella della E.Q. più alta riconosciuta;
6. Qualora la somma delle indennità di posizione e di risultato dovesse risultare superiore al budget all'uopo destinato, sarà applicata una decurtazione proporzionale per tutte le posizioni sino al rientro nel budget disponibile. Parimenti qualora per applicazione contrattuale o di norme di legge si determina una disponibilità economica maggiore, si procederà ad un automatico aumento proporzionale delle tre fasce, in base all'effettivo ammontare disponibile.

## **Articolo 9**

### **Modalità di conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione**

1. I Responsabili dell'unità di Direzione di riferimento, nel momento in cui dovranno procedere all'assegnazione delle posizioni di E.Q. di loro competenza, pubblicheranno un apposito avviso esplorativo interno rivolto al personale in servizio in possesso dei requisiti richiesti.
2. I candidati dovranno presentare la propria candidatura, unitamente al curriculum vitae dettagliato, entro un termine non inferiore a 10 giorni lavorativi.
3. Le candidature, redatte secondo il modello allegato all'avviso interno e corredate dal curriculum vitae dettagliato e debitamente sottoscritto, dovranno essere indirizzate ai Dirigenti di Settore cui sono assegnate le Elevate Qualificazioni per le quali gli interessati intendono concorrere, secondo le modalità che saranno indicate nel predetto avviso.
4. In caso di conferimento di incarico presso una struttura diversa da quella di appartenenza il dipendente ha diritto di essere trasferito.
5. Qualora si verifichi il contestuale conferimento di un incarico sia presso il settore di appartenenza sia presso altro settore, il dipendente potrà esercitare il diritto di opzione per la scelta dell'incarico da assumere.
6. Le candidature pervenute entro i limiti e con le modalità indicate nell'avviso interno, saranno esaminate e valutate dai singoli dirigenti di riferimento.
7. In difetto dei requisiti previsti per la Elevata Qualificazione ricercata e previsti nell'avviso, il candidato/a non verrà ammesso alla procedura esplorativa.
8. L'atto di conferimento dell'incarico, fermo restando il possesso dei requisiti precedentemente descritti, riveste carattere discrezionale in considerazione delle attitudini, delle capacità decisionali e di coordinamento, nonché della propensione all'assunzione di responsabilità del soggetto da incaricare.
9. L'atto deve essere motivato con riferimento all'adeguatezza del profilo di competenze possedute dal dipendente cui viene conferito l'incarico, in relazione ai criteri e ai requisiti richiesti ai fini dell'espletamento dell'incarico.
10. Responsabile dell'unità di Direzione di riferimento, in collaborazione con il proprio ufficio:

- a) verifica i requisiti di partecipazione alla procedura;
  - b) esperisce, se ritenuto necessario, un colloquio individuale di approfondimento delle competenze con i candidati;
  - c) valuta il grado di copertura delle competenze possedute dai candidati rispetto ai requisiti del ruolo da rivestire;
  - d) conferisce, con atto datoriale, l'incarico di Elevata Qualificazione.
11. L'atto di incarico è notificato al diretto interessato e deve essere trasmessa al Servizio Risorse umane corredato dal Cv in PDF aperto dell'incaricato, che provvederà all'aggiornamento della posizione del dipendente e alla pubblicazione del curriculum vitae del dipendente prescelto. Nel caso in cui quest'ultimo risulti assegnato ad altro settore, il dirigente che conferisce l'incarico di E.Q. darà atto, nella determinazione di conferimento dell'incarico stesso, del trasferimento temporaneo dell'interessato.
  12. La valutazione delle candidature non darà luogo ad alcuna graduatoria. In caso di vacanza di titolare di E.Q., si provvederà alla pubblicazione di un nuovo avviso.
  13. L'incarico di responsabilità di Elevata Qualificazione richiede il rapporto di lavoro a tempo pieno, non è compatibile con il part-time, i comandi o scavalchi condivisi, i distacchi e con qualsiasi altro istituto che non garantisce l'attività a tempo pieno presso l'ente.

#### **Articolo 10 Inconferibilità**

1. Ai dipendenti che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, ovvero per i quali sia stato emesso il decreto di rinvio a giudizio, per i delitti contro la Pubblica Amministrazione (capo I del titolo II del libro secondo del c.p.), è precluso il conferimento dell'incarico di Elevata Qualificazione.
2. La situazione di inconferibilità cessa di diritto ove venga pronunciata, per il medesimo reato, sentenza anche non definitiva, di proscioglimento con formula piena.
3. Gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione delle disposizioni del presente regolamento sono nulli.

#### **Art. 11 Conferimento, durata e revoca**

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono conferiti dai Responsabili dell'unità di Direzione di riferimento con atto scritto e motivato.
2. Ciascun incarico di Elevata Qualificazione viene conferito per un periodo di un anno prorogabile massimo fino a tre anni.
3. Alla scadenza di cui al comma 2, l'incarico di Elevata Qualificazione può essere prorogato dal dirigente fermo restando la revoca a seguito di eventuale valutazione negativa dei risultati.
4. Alla scadenza di cui al comma 2 e nelle more dell'adozione del provvedimento dirigenziale di proroga o di revoca, l'incarico di Elevata Qualificazione non decade

automaticamente, ma continua a produrre effetti al fine di garantire la continuità operativa delle funzioni e dei servizi. In mancanza di proroga entro 60 giorni l'incarico decade d'ufficio.

5. L'incarico delle Elevanti Qualificazioni può essere revocato prima della scadenza con atto motivato emanato con le stesse modalità dell'atto di conferimento, nei seguenti casi:
  - a) in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi;
  - b) in caso di grave inadempienza del dipendente. La valutazione della gravità dell'inadempienza, da valutarsi in relazione al contenuto dell'incarico e con riferimento ai principi generali del Codice di comportamento, ha carattere discrezionale ed è rimessa al Responsabile dell'unità di Direzione di competenza;
  - c) in caso di valutazione negativa annuale, in relazione agli obiettivi assegnati.
6. Il Responsabile dell'unità di Direzione competente, 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. Tale contraddittorio deve essere chiesto dal dipendente entro 5 giorni.
7. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

## **Articolo 12**

### **Orario di lavoro**

1. Il dipendente titolare di posizione di E.Q. deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario minimo previsto contrattualmente di 36 ore settimanali, ed organizzare il proprio tempo di lavoro correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura, anche oltre il canonico orario di servizio in caso di particolari appuntamenti/riunioni o in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare, comunque nel rispetto dell'orario di servizio degli uffici di riferimento.
2. Nell'ambito di svolgimento dell'orario di lavoro giornaliero, il dipendente può concordare col dirigente eventuali assenze orarie per motivi personali, nel rispetto tuttavia dell'orario settimanale minimo previsto contrattualmente.
3. L'ufficio risorse umane provvede a contabilizzare mensilmente le presenze degli incaricati di E.Q., al solo scopo di accertare la sussistenza del minimo contrattuale di ore di servizio prestate, non essendo prevista, in alcun caso, la corresponsione per compensi straordinari, fatta eccezione per quanto previsto dall'art. 10.

## **Articolo 13**

### **Valutazione e graduazione della retribuzione di risultato**

*(cfr Regolamento Comunale di Disciplina della Misurazione e Valutazione della Performance e del Sistema Premiale e la Contrattazione Integrativa)*

1. I titolari di E.Q., al termine dell'anno solare e successivamente all'approvazione

- della relazione sulla performance per l'annualità di riferimento, redigono una relazione individuale in merito agli obiettivi assegnati, ai risultati conseguiti e agli eventuali scostamenti dagli obiettivi prefissati con l'indicazione delle opportune motivazioni;
2. *Successivamente*, i Responsabili dell'unità di Direzione competente, preso atto della relazione individuale di cui al punto precedente e, tenuto conto delle prestazioni e dei risultati ottenuti dagli incaricati di E.Q., formalizzano la valutazione, secondo le indicazioni di cui al vigente *"Regolamento comunale di disciplina della misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale"* dell'ente.
  3. La retribuzione di risultato di ciascuna Elevata Qualificazione è fissata al 15% della retribuzione di posizione in base alla valutazione annuale e agli obiettivi raggiunti secondo quanto definito nel precedente comma.
  4. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore già titolare di Elevata Qualificazione di un incarico ad interim relativo ad altra Elevata Qualificazione, per la durata dello stesso incarico al lavoratore nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo del 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la Elevata Qualificazione oggetto dell'incarico ad interim, da liquidare come indennità di risultato e soggetta quindi alla valutazione della performance.
  5. Al fine di evitare situazioni di indubbio ed ingiustificato vantaggio a favore dei lavoratori operanti presso determinati servizi, per i dipendenti che usufruiscono di compensi previsti da specifiche disposizione di legge, ivi compresi i compensi legali e l'incentivazione delle funzioni tecniche, nel caso in cui l'ammontare di tali incentivi superino, su base annua, euro 10.000, la retribuzione di risultato è ridotta del 40%, nel caso di compensi superiori a 20.000 euro annui, la retribuzione di risultato è ridotta del 65%.
  6. Gli eventuali risparmi che nell'anno possano determinarsi per il fondo delle E.Q. verranno destinati alla retribuzione di risultato delle stesse E.Q. in modo proporzionale rispetto agli obiettivi raggiunti sempre nel rispetto del tetto massimo del 25%.

#### **Articolo 14**

##### **Disposizioni finali**

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti contratti collettivi nazionali che disciplinano la materia.
2. Il presente regolamento entra in vigore dopo l'adozione della stessa deliberazione di approvazione in conformità alle disposizioni sulla pubblicazione delle deliberazioni.
3. A decorrere dall'entrata in vigore del presente regolamento, sono abrogate le norme regolamentari precedenti.