

COMUNE DI MONASTERO DI LANZO

**REGOLAMENTO
PER LA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA
QUALIFICAZIONE**

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. ____ del ____

Sommario

Art. 1 - Disposizioni Generali	3
Art. 2 - Definizioni	3
Art. 3 – Area dell'Elevata qualificazione	3
Art. 4 - Modalità di conferimento di incarichi di Elevata Qualificazione	3
Art. 5 - Sostituzione e revoca dell'incarico	4
Art 6 - Retribuzione di posizione, di risultato e compensi aggiuntivi	4
Art. 7 - Graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione.....	5
Art. 8 - Retribuzione di risultato	6
Art 9 –Abrogazioni	6
Art 10- Disposizioni Finali	6

Art. 1 - Disposizioni Generali

1. Il presente regolamento disciplina l'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e i criteri per l'individuazione, il conferimento, e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art 16 e seguenti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16 novembre 2022 e dell'art. 16 e seguenti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 23 febbraio 2026.
2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari degli incarichi di EQ sono corrisposte a carico del bilancio del Comune, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

Art. 2 - Definizioni

1. Gli incarichi di E.Q. sono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale che vengono distinte in due tipologie:
 - a) Posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed 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.

Art. 3 – Area dell'Elevata qualificazione

1. La Giunta Comunale definisce le Aree della struttura comunale, secondo quanto indicato nel Regolamento per il funzionamento degli uffici e dei servizi. Al Responsabile di ogni Area è assegnato un incarico di E.Q.
2. L'incarico di E.Q. è di natura fiduciaria e viene conferito con decreto del Sindaco al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area, fatte salve le ipotesi di conferimento a dipendenti appartenenti all' Area degli Istruttori secondo quanto previsto dall'art.15 comma 4 del CCNL 23.02.2026.

Art. 4 - Modalità di conferimento di incarichi di Elevata Qualificazione

1. Gli incarichi di E.Q. sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento. L'incarico è rinnovabile e, alla scadenza, il mancato rinnovo non necessita di motivazione. Tutti gli incarichi scadono comunque al 31 dicembre. Se entro il 10 gennaio, dell'anno successivo alla scadenza, non viene nominato un nuovo responsabile l'incarico pregresso si intende automaticamente rinnovato per un ulteriore anno, a prescindere dalla durata dell'incarico originariamente conferito.
2. Per il conferimento degli incarichi si tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisiti dal personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
3. Ai fini del conferimento si tiene conto dei seguenti parametri di valutazione:
 - a) titoli culturali e professionali;
 - b) competenza tecnica e specialistica posseduta;

- c) capacità professionale sviluppata (di organizzazione; di ottimizzare le risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica; di raggiungere risultati lavorativi prefissati; di lavorare in gruppo; ecc...), nonché attitudini a ricoprire il ruolo.
4. Al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di E.Q. anche a personale dell'Area degli Istruttori, avente le competenze professionali necessarie, in caso di assenza presso l'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione di dipendenti appartenenti alla predetta area, oppure nei casi in cui, pur essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di E.Q. per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste.
5. Ci si può avvalere della facoltà di cui al comma 4 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, o che la dotazione organica dell'Ente non preveda tali figure.

Art. 5 - Sostituzione e revoca dell'incarico

1. 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, o di addebito di provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al richiamo scritto o di procedimenti penali passati in giudicato.
2. 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.
3. In caso di assenza, ovvero di impedimento, del titolare dell'incarico di E.Q., ovvero di alta professionalità, la competenza della gestione della specifica struttura spetta al dipendente con categoria più elevata. In caso di più dipendenti con la stessa categoria, la sostituzione spetta al dipendente con maggiore anzianità di servizio.
4. È comunque fatta salva la possibilità di nomina, da parte del Responsabile, di un sostituto da individuare tra il personale appartenente alla propria struttura e inquadrato nell' Area dei Funzionari o degli Istruttori.

Art 6 - Retribuzione di posizione, di risultato e compensi aggiuntivi

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di incarico di E.Q. è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2. Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario.
3. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori così come stabiliti dai vigenti CCNL, dei quali a titolo esemplificativo si ricorda quanto di seguito:
 - a) *l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000 come integrato dall'art.99 del CCNL del 16.11.2022;*
 - 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 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;*
 - d) *i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, 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 22.1.2004; 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 per lo straordinario elettorale «prestato nel giorno del riposo settimanale», ai sensi dell'art. 17 c.1 lettera d) del CCNL 23.02.2026;*
- i) *per i titolari di EQ appartenenti alla Polizia Locale, gli incentivi monetari di cui all'art. 98 del CCNL 16.11.2022 (proventi derivanti dal CdS), nonché con l'indennità di ordine pubblico, ai sensi dell'art. 17 c.1 lettera f) del CCNL 23.02.2026;*
- j) *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 del D.Lgs.n.36 del 2023;*
 - *i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;*
 - *i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;*
 - *i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, 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 legge n.556/1996, spese del giudizio;*
 - *compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art.43 della L.449/1997.*

Art. 7 - Graduatorie degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. La graduatoria degli incarichi di E.Q. avviene con il supporto del Nucleo di Valutazione (o OIV o altro organismo analogo) applicando i criteri di cui all'Allegato "A" del presente regolamento ed è soggetta ad approvazione definitiva da parte della Giunta Comunale.
2. La graduatoria deve tenere conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun titolare di incarico di E.Q., del grado di eterogeneità dell'attività svolta (tenuto conto che ad un minor grado di standardizzazione delle attività deve corrispondere un maggior punteggio), della complessità dei processi decisionali, della professionalità specifica correlata al ruolo, della tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne, del numero delle risorse umane assegnate;
3. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti sottoindicati:
 - per le Elevate Qualificazioni appartenenti all'Area dei Funzionari (Allegato "A") - valori che variano da un importo minimo così come stabilito dal CCNL in vigore ad un massimo annuo lordo per 13 mensilità, come ugualmente fissato dal CCNL in vigore -, così ripartiti:
 - fino a punti 60: Importo minimo stabilito dal C.C.N.L. in vigore
 - da punti 61 a punti 70: fino a € 8.000,00
 - da punti 71 a punti 79: fino a € 10.500,00
 - da punti 80 a punti 89: fino a € 12.500,00
 - da punti 90 a punti 95: fino a € 17.000,00
 - da punti 96 a punti 100: Importo massimo stabilito dal C.C.N.L. in vigore;
 - nel caso in cui l'incarico di E.Q. venisse attribuito ad un dipendente inquadrato nell'Area degli istruttori o degli operatori esperti i valori sono così ripartiti:
 - fino a punti 70: Importo minimo stabilito dal C.C.N.L. in vigore
 - da punti 71 a punti 79: fino a € 4.500,00
 - da punti 80 a punti 89: fino a € 7.500,00
 - da punti 90 a punti 95: fino a € 8.000,00

- da punti 96 a punti 100: Importo massimo stabilito dal C.C.N.L. in vigore;

Art. 8 - Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di E.Q., sono valutati annualmente sulla base del sotto riportato sistema, secondo apposita scheda (allegato B) che sarà compilata sulla base di una relazione annuale sintetica predisposta dal dipendente cui la rilevazione si riferisce. La scheda viene predisposta dal Segretario Comunale e viene trasmessa per l'approvazione definitiva da parte del nucleo di valutazione (o OIV o altro organismo analogo).
2. Ai fini dell'attribuzione dell'importo della retribuzione di risultato degli incarichi di E.Q. è destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.
3. La rilevazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato come di seguito specificato:

- Fino a 60 punti = nessuna indennità
- Da 61 a 70 = 10% del valore della Retribuzione di Posizione in godimento
- Da 71 a 80 = 15% del valore della Retribuzione di Posizione in godimento
- Da 81 a 90 = 20% del valore della Retribuzione di Posizione in godimento
- Da 91 a 100 = 25% del valore della Retribuzione di Posizione in godimento.

Per ogni obiettivo assegnato, l'organo valutatore assegnerà un coefficiente da 0 ad 1, dove 0 sarà uguale ad un obiettivo non raggiunto neppure in minima parte, ed 1 sarà uguale ad un obiettivo totalmente raggiunto. Le votazioni intermedie, per obiettivi raggiunti parzialmente, andranno espresse con un solo decimale. Per ottenere il punteggio attribuito agli obiettivi assegnati, si procederà a moltiplicare la media dei coefficienti per il punteggio massimo attribuibile di 75 punti. Ai fini del punteggio finale, tale punteggio si andrà poi a sommare a quello ottenuto per gli elementi accessori.

Art 9 –Abrogazioni

Con l'approvazione del presente regolamento si considera abrogata ogni altra disposizione incompatibile con il presente regolamento.

Art 10- Disposizioni Finali

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CC.CC.NN.LL. e CC.CC.DD.II. 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.

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

FATTORI VALUTATIVI	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
A) Responsabilità da assumere <i>(rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali, firma di atti a rilevanza esterna)</i>	 (fino al max punti 20)	
B) Grado di eterogeneità dell'attività svolta 1) eterogeneità dell'attività svolta che riguarda più ambiti di intervento; 2) livello di standardizzazione delle attività ¹ ;	 (fino al max punti 15)	
C) Complessità decisionale <i>(complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative)</i>	 (fino al max punti 15)	
D) Professionalità specifica correlata al ruolo: 1) grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali; 2) aggiornamento necessario	 (fino al max punti 15)	
E) Tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne	 (fino al max punti 15)	
F) Numero delle risorse umane assegnate: da 1 a 3 da 3 a 5 oltre 5	punti 7 punti 15 punti 20	
TOTALE GENERALE	/100	

¹ Ad un minor grado di standardizzazione corrisponde un maggior punteggio da attribuire.

SCHEDA DI RILEVAZIONE DEI RISULTATI RELATIVI AI TITOLARI DEGLI INCARICHI DI E.Q.

INCARICO DI E.Q.: _____

Retribuzione di posizione € _____

Titolare: _____

Periodo considerato: dal _____ al _____

Obiettivi assegnati:

OBIETTIVI	DESCRIZIONE	COEFFICIENTE (da 0 ad 1)
Obiettivo A		
Obiettivo B		
Obiettivo C		
Obiettivo D		
Obiettivo E		
Media coefficiente		
PUNTEGGIO TOTALE (Media coefficiente x75)		

Nella scheda possono essere evidenziati, quali fattori correttivi, gli eventuali ostacoli o problemi oggettivi e certificati - riscontrati nel perseguimento e raggiungimento dei risultati oppure gli eventi e le condizioni che li hanno determinati.

Elementi accessori della rilevazione (punti da 1 a 5)

Prestazione individuale	☐ precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni	1	2	3	4	5
Capacità organizzativa	☐ attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa ☐ capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento	1	2	3	4	5
Capacità relazionale	☐ orientamento all'utenza, anche interna all'ente ☐ disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi	1	2	3	4	5
Problem solving	☐ Soluzione dei problemi e situazioni critiche ☐ Capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti ☐ Capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto di riferimento	1	2	3	4	5
Innovazione	☐ Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro ☐ Ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo	1	2	3	4	5
TOTALE ELEMENTI ACCESSORI		(Max 25 punti)				
A seguito della rilevazione, l'Elevata Qualificazione ha conseguito il seguente punteggio: (Obiettivi + Elementi accessori)						

- Fino a 60 punti = nessun risultato
- Da 61 a 70 = 10% della posizione
- Da 71 a 80 = 15% della posizione
- Da 81 a 90 = 20% della posizione
- Da 91 a 100 = 25% della posizione

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE**L'INCARICATO DI E.Q.**

Spazio per eventuali osservazioni del valutato
