COMUNE DI CORNELIANO D'ALBA

Provincia di Cuneo

Piazza Cottolengo, 49 - C.A.P. 12040 – 0173.619964 FAX 0173.619954

CODICE FISCALE E PARTITA IVA: 00324510049

E-MAIL corneliano.dalba@ruparpiemonte.it

PEC corneliano.dalba@cert.ruparpiemonte.it

REGOLAMENTO

PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA

DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Approvato con Delibera G.C. n.43 del 05/06/2024

Art.1

Campo di applicazione

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di elevata qualificazione ai sensi del vigente CCNL del personale dipendente del Comparto Funzioni Locali.
2. I responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa del Comune, sono titolari degli incarichi di elevata qualificazione.

Art.2

Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. La responsabilità di una o più strutture apicali nelle quali il Comune risulta essere articolato è attribuita con decreto sindacale per un periodo massimo di 3 (tre) anni e può essere rinnovata con la medesima formalità. Il mancato rinnovo non necessita di motivazioni.
2. Nel conferimento dell'incarico è privilegiata l'anzianità di servizio nell'area e nella qualifica, nonché si terrà conto della professionalità acquisita.
3. Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura apicale si applicano le disposizioni contenute nel presente Regolamento.

Art.3

Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

1. Ai sensi del vigente CCNL e in deroga a quanto previsto dall'art. 1, comma 2 del presente Regolamento, ove non siano in servizio dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D) oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico *ad interim* di elevata qualificazione 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 elevata qualificazione anche a personale appartenente all'Area degli Istruttori (ex categoria C), purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
2. Il comune può avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 1, 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 appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

Art.4

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare dell'incarico di elevata qualificazione è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente dei CCNL.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità.

3. L'affidamento di un incarico ad interim ad un titolare di elevata qualificazione comporta l'attribuzione – nell'ambito della retribuzione di risultato – di un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di elevata qualificazione, oggetto di incarico ad interim. Detta percentuale è determinata in relazione alla complessità delle attività ed al livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché al grado di conseguimento degli obiettivi.
4. L'ente definisce con il presente regolamento (allegato **B**) i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.

Art.5

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale appartenente all'Area degli Istruttori

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare dell'incarico di elevata qualificazione è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente dei CCNL.
2. Nei casi di conferimento di incarico di elevata qualificazione a dipendente classificato nell'Area degli Istruttori (ex categoria C), ai sensi del vigente CCNL, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.

Art.6

Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione - pesatura - per i titolari di incarichi di elevata qualificazione è determinata in base ai parametri di cui all'allegato **A).**
2. La pesatura delle posizioni relative agli incarichi di elevata qualificazione è di competenza del Nucleo di valutazione**.**
3. L'individuazione dell'importo da attribuire alle posizioni relative agli incarichi di elevata qualificazione avviene tenendo conto delle fasce retributive riportate nell'allegato **A).**
4. La pesatura viene proposta al Sindaco che la recepisce nel decreto sindacale di nomina dei titolari di incarico di elevata qualificazione.

Art.7

Incarico e revoca dell'incarico di elevata qualificazione

1. Il Sindaco conferisce gli incarichi di elevata qualificazione con proprio decreto, tenendo conto dell'articolazione della struttura amministrativa dell'Ente, delle attribuzioni, facenti capo a ciascuna struttura apicale, delle funzioni e attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite dal personale, valutando in particolare i seguenti requisiti posseduti dai dipendenti:

- ❖ Risultati della valutazione della performance organizzativa ed individuale conseguita nell'ultimo triennio;
- ❖ Anzianità di servizio nell'area che si intende attribuire e nelle funzioni che si intendono assegnare, anche con riferimento alle capacità dimostrate nell'esercizio delle funzioni dirigenziali, all'esperienza e competenza professionali dimostrate;
- ❖ Competenza professionale, dimostrata mediante il possesso di specifici titoli di studio richiesti dalla posizione che si intende attribuire, come da curriculum personale.

2. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione, attribuito secondo i criteri di cui all'art. 4 del presente regolamento.
3. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo di 3 (tre) anni e sono rinnovabili.
4. L'incarico di elevata qualificazione potrà essere revocato:
   - ❖ a seguito di accertamento dei risultati negativi della gestione;
   - ❖ in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale;
   - ❖ per responsabilità disciplinare, civile, amministrativa, contabile, penale, particolarmente grave e negli altri casi disciplinati dalla legge e dal CCNL;
   - ❖ per far fronte a necessità di riorganizzazione e ristrutturazione dell'organizzazione interna delle aree.

5. I provvedimenti di revoca – riportanti adeguata motivazione - sono adottati dal Sindaco.
6. La revoca dell'incarico decorre dalla data di comunicazione all'interessato del provvedimento adottato.
7. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.
8. In caso di revoca anticipata, l'Ente acquisisce in contraddittorio, prima della sua formalizzazione, le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
9. In caso di assenza o impedimento del titolare di incarico di elevata qualificazione la competenza della gestione dello specifico servizio viene demandata al Segretario comunale.

Art. 8

Valutazione annuale e assegnazione retribuzione di risultato.

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi di elevata qualificazione sono soggetti a valutazione annuale, in base ai criteri riportati nell'allegato **B**) al presente regolamento**.**
2. Dal punteggio, conseguito a seguito della valutazione attribuita ai risultati delle attività svolte, viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare dell'incarico di elevata qualificazione.

3. Il dipendente a cui è attribuito un incarico di elevata qualificazione può conseguire un punteggio di valutazione di risultato in 100simi, derivante dalla somma del punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 80 punti) e del punteggio derivante dagli elementi accessori (max 20 punti), così suddivisi:
    - Punteggio inferiore a 40 = nessun risultato e revoca incarico
    - Da 40 a 50 = 20% dell'importo destinato al "sottofondo" del risultato
    - Da 51 a 60 = 30% dell'importo destinato al "sottofondo" del risultato
    - Da 61 a 70 = 40% dell'importo destinato al "sottofondo" del risultato
    - Da 71 a 85 = 55% dell'importo destinato al "sottofondo" del risultato
    - Da 86 a 97 = 75% dell'importo destinato al "sottofondo" del risultato
    - Da 98 a 100 = 100% dell'importo destinato al "sottofondo" del risultato
4. Il punteggio conseguito da ciascun dipendente a cui è attribuito un incarico di elevata qualificazione, determina la misura della retribuzione di risultato spettante, da riconoscersi con cadenza annuale, previa suddivisione dello stesso in base al numero degli incarichi di E.Q.
5. L'Ente destina alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nel proprio ordinamento.
6. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato degli incarichi di E.Q. sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente.
7. 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. 9

Norme finali

1. Il presente regolamento è immediatamente esecutivo ed abroga le norme contenute in precedenti Atti con esso incompatibili.
2. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CCNL 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.

Allegato A)

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Fattori valutativi	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
A) Responsabilità da Assumere (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)	(fino al max punti 20)	
B) Autonomia decisionale e budget assegnato (grado di autonomia nelle decisioni prese nell'ambito dell'incarico attribuito e budget assegnato)	(fino al max punti 15)	
C) Complessità decisionale (complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, Variabilità delle normative)	(fino al max punti 20)	
D) Professionalità specifica correlata al ruolo: 1) Titoli di studio 2) grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali; 3) aggiornamento necessario	(fino al max punti 15)	
E) Tipologia e complessità/ Capacità di gestire relazioni interne ed esterne	(fino al max punti 20)	

F) Numero delle risorse umane assegnate: fino a 6 (per ogni unità di personale assegnata n. 1 punto)	(fino a punti 10)	
Totale generale	**……/100**	

FASCE DI RETRIBUZIONE PERSONALE Area degli Istruttori - Min.€. 3.000,00 Max 9.500,00

PUNTEGGIO	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE
FINO A PUNTI 70	3.000,00
DA PUNTI 71 A PUNTI 75	4.000,00
DA PUNTI 76 A PUNTI 80	5.000,00
DA PUNTI 81 A PUNTI 85	6.000,00
DA PUNTI 86 A PUNTI 90	6.500,00
DA PUNTI 91 A PUNTI 95	7.500,00
DA PUNTI 96 A PUNTI 99	8.000,00
CON PUNTI 100	9.500,00

FASCE DI RETRIBUZIONE PERSONALE Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione - Min.€. 5.000,00 Max 18.000,00

PUNTEGGIO	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE
FINO A PUNTI 70	5.000,00
DA PUNTI 71 A PUNTI 75	6.500,00
DA PUNTI 76 A PUNTI 80	8.000,00
DA PUNTI 81 A PUNTI 85	9.500,00
DA PUNTI 86 A PUNTI 90	10.300,00
DA PUNTI 91 A PUNTI 95	12.500,00
DA PUNTI 96 A PUNTI 99	14.500,00
CON PUNTI 100	18.000,00

Allegato B)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI

RELATIVI ALLE ELEVATE QUALIFICAZIONE

Posizione organizzativa:
Retribuzione di posizione €

Titolare:

Periodo considerato: dal al

Obiettivi assegnati:

Obiettivo A	1) **(descrizione)**	Punti /
Obiettivo B	2) **(descrizione)**	Punti /
Obiettivo C	3) **(descrizione)**	Punti /
Obiettivo D	4) **(descrizione)**	Punti /
TOTALE OBIETTIVI		**Totale Punti /80**

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 di valutazione (punti da 1 a 4)

Prestazione individuale	□ precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni	Punti
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	Punti
Capacità relazionale	□orientamento all'utenza, anche interna all'ente □disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi	Punti
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	Punti
Innovazione	□Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro □Ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo	Punti
TOTALE ELEMENTI ACCESSORI		**Punti /20**

L'elevata qualifica ha conseguito il seguente punteggio di valutazione: (Obiettivi + Elementi accessori)

- Punteggio inferiore a 40 = nessun risultato e revoca incarico
- Da 40 a 50 = 20% dell'importo destinato al "sottofondo" del risultato
- Da 51 a 60 = 30% dell'importo destinato al "sottofondo" del risultato
- Da 61 a 70 = 40% dell'importo destinato al "sottofondo" del risultato
- Da 71 a 85 = 55% dell'importo destinato al "sottofondo" del risultato
- Da 86 a 97 = 75% dell'importo destinato al "sottofondo" del risultato
- Da 98 a 100 = 100% dell'importo destinato al "sottofondo" del risultato

PUNTEGGIO CONSEGUITO: Punti

Il Sindaco

.....

Il Valutato .....

Spazio per osservazioni del valutato.....

.....