



Comune di Villaperuccio

Regolamento Area delle Elevate Qualificazioni

Approvato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 48 del 10.08.203

Indice

1. Disposizioni generali	3
2. Caratteristiche degli incarichi di Elevata Qualificazione	3
3. Criteri generali per il conferimento dell'incarico	3
4. Retribuzione di posizione e di risultato	4
5. Graduazione della retribuzione di posizione delle Elevate Qualificazioni	4
6. Processo di valutazione delle Elevate Qualificazioni	5
7. La metodologia di pesatura delle Elevate Qualificazioni	6
7.1 Collocazione della posizione nella struttura organizzativa dell'Ente	8
7.2 Complessità organizzativa e gestionale	9
7.3 Responsabilità gestionali interne ed esterne	10
8. Quantificazione della retribuzione di posizione	11
9. Quantificazione della retribuzione di risultato	12
10. Incarico ad interim	13
11. Attribuzione incarico in deroga	13
12. Durata dell'incarico	14
13. Revoca dell'incarico	14
14. Orario di lavoro degli incaricati delle Elevate Qualificazioni	14
15. Entrata in vigore	14

1. Disposizioni generali

1. Con il presente regolamento si disciplinano i criteri per l'individuazione, il conferimento, la graduazione, la pesatura 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 22 novembre 2022.

2. Caratteristiche degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. Gli incarichi di EQ sono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - a. Lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa, formalmente determinate e costituite da almeno due collaboratori, oltre il responsabile dell'unità organizzativa;
 - b. Lo svolgimento di attività 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.

3. Criteri generali per il conferimento dell'incarico

1. Il Sindaco individua i Responsabili apicali di Area/Settore in base al criterio di competenza professionale, tenendo conto delle caratteristiche dei programmi da svolgere e dei risultati conseguiti in precedenza, tra i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativamente:
 - a) esperienza lavorativa maturata presso l'ente, oppure anche presso altri Enti pubblici e/o aziende private, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) preparazione culturale correlata a titoli accademici (diploma di laurea, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) relativi a materie concernenti l'incarico assegnato e capacità di gestione di gruppi di lavoro;
 - c) attitudini di carattere individuale, capacità professionali specifiche in relazione alle funzioni spiccatamente gestionali da conferire.
2. Gli incarichi di cui all'art. 2 comma 1 lettera a) sono affidati di norma a dipendenti inquadrati nell'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione, fatte salve le ipotesi di conferimento a dipendenti in Area Istruttori o Operatori Esperti secondo la disciplina dell'art. 19 comma 2 CCNL 22/11/2022.

3. Gli incarichi di cui all'art. 2 comma 1 lettera b) sono affidati esclusivamente a dipendenti inquadrati nell'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione.

4. Retribuzione di posizione e di risultato

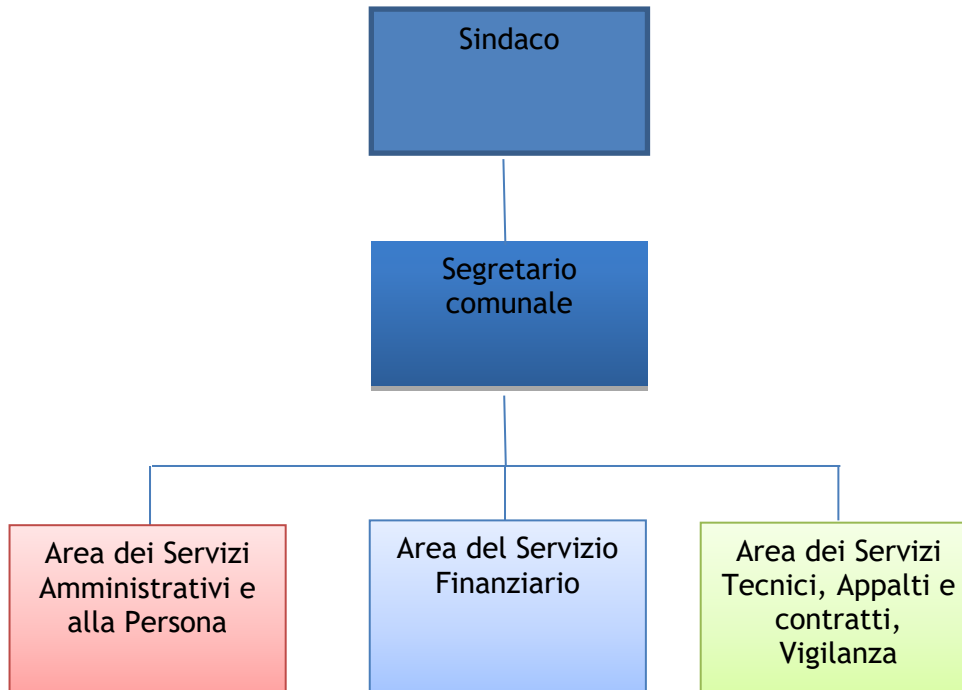
1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle Elevate Qualificazioni è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento è onnicomprensivo e assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione, variabile contrattualmente da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità, compatibilmente con le risorse disponibili nell'Ente, è determinato sulla base dei criteri generali stabiliti nel presente Regolamento.
3. Alla retribuzione di risultato è destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni di Elevata Qualificazione previste dal proprio ordinamento, secondo criteri definiti in sede di contrattazione integrativa, che potrà prevedere una percentuale maggiore, come previsto dall'art. 7 comma 4 lettera v) del CCNL Funzioni Locali 21/11/2022.
4. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dell'art. 20 del medesimo CCNL.
5. La Giunta, annualmente, con propria deliberazione, tenuto conto delle risorse finanziarie previste in bilancio, sulla base delle esigenze organizzative dell'ente, stabilisce l'importo da destinare al finanziamento della retribuzione di posizione e a quella di risultato, a seguito della verifica e nel rispetto del limite di cui all'art. 23, co. 2 del D. Lgs 75/2017, o del limite stabilito dalla normativa vigente nel tempo.

5. Graduazione della retribuzione di posizione delle Elevate Qualificazioni

1. La valutazione degli incarichi di Elevata qualificazione mira a definire il grado di complessità connesso alle funzioni attribuite a una specifica posizione di lavoro, prescindendo dalle prestazioni effettivamente erogate dal soggetto che ricopre tale posizione. L'obiettivo della valutazione degli incarichi di Elevata qualificazione è, quindi, comprendere come la singola posizione contribuisca al raggiungimento dei risultati pianificati dall'Amministrazione. Da questa considerazione preliminare deriva che l'oggetto della valutazione degli incarichi di Elevata qualificazione è quanto rileva il lavoro in sé, cioè quanto rileva ciò che si deve fare. In coerenza con questo assunto, la modalità per la valutazione degli incarichi di Elevata qualificazione consiste nell'analizzare lo scopo o la finalità per cui un incarico esiste e viene retribuito; analizzarne le responsabilità e gli obiettivi attesi, i compiti e le attività da svolgere, la relazione con gli altri incarichi, interni ma anche esterni; valutarne l'impatto sui risultati dell'Amministrazione, definendone quindi il peso: il tutto senza fare

riferimento alla persona che potrebbe ricoprire l'incarico. Ciò significa che la valutazione degli incarichi di Elevata qualificazione deve essere effettuata su parametri quanto più oggettivi, legati cioè, a criteri valutativi slegati dalla soggettività del dipendente incaricato di assolvere le funzioni ad essa connesse.

2. Il Comune di Villaperuccio svolge le proprie funzioni istituzionali attraverso la seguente organizzazione e distribuzione interna dei processi di lavoro (Deliberazione G.C. n. ___ del _____, Allegato A):



Il Comune di Villaperuccio è strutturato, quindi, in 3 Aree organizzative relativamente alle quali istituisce le rispettive Elevate Qualificazioni (di seguito E. Q.) ai sensi dell'art. 16 del C.C.N.L. 16 novembre 2023, c.d. "Nuovo Ordinamento Professionale", al fine di rendere più snella ed efficace tutta l'attività dell'Ente.

3. Alle Elevate Qualificazioni sono conferite le funzioni dirigenziali di direzione e coordinamento delle aree organizzative, ovvero delle funzioni, servizi e uffici ad essi afferenti. Si pongono pertanto a un livello intermedio tra l'unità organizzativa semplice (servizio), alla quale sono preposti uno o più dipendenti, il Segretario comunale e l'organo di indirizzo politico-amministrativo.

6. Processo di valutazione delle Elevate Qualificazioni

1. Al processo di valutazione delle posizioni prendono parte la Giunta, il Segretario Comunale e il Nucleo di valutazione.
2. Il processo di valutazione si compone delle seguenti fasi:

a. Istituzione delle E.Q., con decreto del Sindaco.

- b. **Predisposizione del Regolamento recante i criteri per l'individuazione, il conferimento, la graduazione, la pesatura e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione, il quale contiene la metodologia utilizzata per la graduazione e la pesatura:** consiste nella definizione della metodologia di valutazione degli incarichi di Elevata qualificazione che una volta elaborata dovrà essere validata attraverso gli strumenti ritenuti più opportuni dalla Giunta. La metodologia sarà inoltre oggetto di trasmissione alle rappresentanze sindacali per l'attivazione del confronto (ai sensi dell'art 5, co. 3, lett. D) C.C.N.L 16/11/2022).
- c. **Analisi delle posizioni:** il Nucleo di valutazione, analizzati i documenti organizzativi e sentiti tutti coloro che hanno informazioni rilevanti, provvede ad una descrizione degli incarichi di Elevata qualificazione secondo schemi standard. Tale descrizione è oggetto di condivisione da parte dei soggetti sentiti.
- d. **Graduazione delle posizioni:** il Nucleo di valutazione provvede a graduare le posizioni sulla base della metodologia approvata. Il lavoro del Nucleo di valutazione termina dando altresì indicazioni alla Giunta circa il valore da attribuire alle diverse fasce.
- e. **Approvazione della Giunta:** La Giunta, verificati i lavori del Nucleo di valutazione, delibera il valore dell'indennità relativa di ogni incarico di Elevata qualificazione.

7. La metodologia di pesatura delle Elevate Qualificazioni

1. Gli incarichi di EQ si distinguono per livello quali-quantitativo di funzioni e responsabilità, cui corrispondono altrettanti valori di retribuzione di posizione determinati nel rispetto dei limiti contrattuali. La Giunta, con propria deliberazione, tenuto conto delle risorse finanziarie previste in bilancio, sulla base della struttura organizzativa dell'ente, provvede a graduare il valore economico delle Elevate Qualificazioni
2. La metodologia di graduazione e pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione implementa un sistema articolato in 13 variabili descrittive concettualmente aggregate in tre aree tematiche simili per dimensioni organizzative e/o gestionali rilevate, riferibili a:
 - ✓ **Collocazione della posizione nella struttura organizzativa dell'Ente:** le 3 variabili afferenti a quest'area descrivono le responsabilità derivanti dalla collocazione della struttura organizzativa nel più ampio assetto organizzativo e di governo, e dalle conseguenti funzioni assegnate alle E.Q. Rilevano, pertanto, le responsabilità funzionali derivanti dal livello di coinvolgimento della E.Q. nella definizione di piani, programmi e progetti strategici per l'ente e a supporto dell'organo politico, nonché il livello di interazione con le altre strutture organizzative e con gli utenti interni ed esterni;
 - ✓ **Complessità organizzativa e gestionale:** le 6 variabili afferenti a quest'area aggregano fattori di valutazione della responsabilità che la posizione ha in riferimento alla quantità e alla tipologia delle risorse umane, alle dimensioni e all'articolazione della struttura gestita, alla variabilità delle funzioni e dei compiti ad essa assegnati, all'impegno e alla professionalità richiesti per una efficace copertura della

posizione;

- ✓ **Responsabilità gestionali interne ed esterne:** le 4 variabili afferenti a quest'area rilevano le dimensioni chiave della responsabilità gestionale verso gli utenti interni ed esterni della E.Q. Si tratta nello specifico di aspetti quali la discrezionalità richiesta nella presa di decisioni organizzative e gestionali, le risorse economiche gestite e i tempi di risposta richiesti dai servizi e dai procedimenti in capo alla P.O. nonché i rischi correlati alla gestione delle funzioni di diretta responsabilità della posizione.

3. L'individuazione delle 13 variabili di valutazione afferenti ad ogni area/criterio, è stata guidata da alcuni principi organizzativi per cui una posizione è valutata tanto più rilevante:

- Quanto più essa richiede investimenti formativi, competenze e conoscenze complesse che richiedono costante aggiornamento;
- Quanto più la sua complessità richiede un certo grado di iniziativa personale, autonomia, versatilità e flessibilità, capacità di giudizio, capacità di analisi e sintesi;
- Quanto più, in funzione del grado di responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi, sono rilevanti i risultati dei compiti svolti per l'andamento dell'organizzazione.

Inoltre, per l'individuazione delle variabili di valutazione sono stati seguiti i seguenti criteri:

- Le variabili riflettono le caratteristiche più importanti presenti in tutte le posizioni da valutare;
- Sono quanto più possibile ben discriminate per limitare il più possibile le zone di sovrapposizione;
- Consentono una certa gradualità nella valutazione.

4. All'interno del sistema, nello specifico, ogni posizione può ottenere fino ad un **massimo di 120 punti ponderati**, calcolati attraverso la somma delle valutazioni ottenute su tutte le 13 variabili, e nello specifico:

- ✓ **Collocazione della posizione nella struttura organizzativa dell'Ente** (massimo 30 punti grezzi, corrispondenti a 40 punti ponderati);

- ✓ **Complessità organizzativa e gestionale** (massimo 60 punti grezzi, corrispondenti a 40 punti ponderati);
- ✓ **Responsabilità gestionali interne ed esterne** (massimo 40 punti grezzi, corrispondenti a 40 punti ponderati).

5. Il punteggio complessivo di ogni singola area/criterio è determinato dalla somma delle valutazioni delle variabili che afferiscono all'area/criterio: si tratta nello specifico di variabili concettualmente omogenee per "oggetto" di valutazione e per punteggio massimo ottenibile (massimo pari a 10), attraverso le quali è più facile determinare, su scale prefissate, gli indici numerici di descrizione. Al fine di rendere maggiormente comparabili e comprensibili le distribuzioni di punteggi delle tre aree/criterio, caratterizzate da una differente numerosità di variabili, il punteggio grezzo, relativo ad ogni area, è stato riparametrato, in modo che il punteggio massimo ottenibile da ogni area sia di 40 punti ponderati. In tal modo, il punteggio massimo ottenibile dalla pesatura della posizione è di 120 punti ponderati.
6. La tabella seguente riassume le aree/criteri di valutazione e le rispettive variabili. Per maggiore dettaglio sugli indicatori di misurazione di ogni variabile e delle relative declaratorie, si veda l'Allegato tecnico al presente documento.

CRITERI / AREE	VARIABILI
Collocazione della posizione nella struttura organizzativa dell'Ente <i>(Max 40 punti ponderati)</i>	Rilevanza nel processo di pianificazione strategica dell'azione amministrativa <i>(max 10 punti grezzi)</i>
	Rilevanza ai fini dell'integrazione interna dell'ente (con gli altri Settori/Uffici) <i>(max 10 punti grezzi)</i>
	Rilevanza dei rapporti con i portatori di interesse e della visibilità esterna <i>(max 10 punti grezzi)</i>
Complessità organizzativa e gestionale <i>(Max 40 punti ponderati)</i>	Quantità Risorse Umane assegnate <i>(max 10 punti grezzi)</i>
	Qualifica Risorse Umane assegnate <i>(max 10 punti grezzi)</i>
	Articolazione della struttura coordinata <i>(max 10 punti grezzi)</i>
	Variabilità delle funzioni assegnate <i>(max 10 punti grezzi)</i>
	Impegno e flessibilità <i>(max 10 punti grezzi)</i>
Responsabilità gestionali interne ed esterne <i>(Max 40 punti ponderati)</i>	Professionalità richiesta per la direzione della struttura organizzativa <i>(max 10 punti grezzi)</i>
	Discrezionalità decisionale e gestionale <i>(max 10 punti grezzi)</i>
	Grado di responsabilità sostanziale <i>(max 10 punti grezzi)</i>
	Risorse economiche assegnate <i>(max 10 punti grezzi)</i>
	Tempi di risposta alle istanze e/o alle esigenze funzionali <i>(max 10 punti grezzi)</i>

A seguire, è riportata una descrizione più puntuale di ogni singola area/criterio e delle variabili correlate.

7.1 Collocazione della posizione nella struttura organizzativa dell'Ente

1. Il criterio/area di valutazione aggrega variabili che riferiscono alla responsabilità derivante dalla **rilevanza della posizione rispetto alla sua collocazione nella struttura organizzativa**, ovvero alla:
 - Rilevanza delle funzioni di programmazione, pianificazione e progettazione ad essa assegnate ai fini della pianificazione strategica dell'ente e quindi a supporto dell'organo politico;
 - Rilevanza ed intensità delle relazioni interne con gli altri Uffici/Settori, riferibili ad attività di

coordinamento intersettoriale e/o di supporto gli altri Settori;

- Rilevanza dei rapporti con i portatori di interesse, riferibili interlocuzioni istituzionali con essi e all'impatto esterno dei provvedimenti adottati (cittadini, associazioni di categoria, imprenditori, istituzioni, etc..).

2. La tabella proposta di seguito contiene le declaratorie delle variabili su elencate.

Collocazione della posizione nella struttura organizzativa dell'Ente	Rilevanza nel processo di pianificazione strategica dell'azione amministrativa	<i>Evidenzia la rilevanza delle proposte di competenza della posizione e degli atti a cui collabora ai fini della pianificazione strategica dell'azione amministrativa. E' riferita quindi alle attività di proposta all'organo politico di programmi, piani, progetti, relazioni nell'ambito delle procedure finanziarie e contabili, etc, strategiche per l'Amministrazione.</i>
	Rilevanza ai fini dell'integrazione interna dell'ente (con gli altri Settori/Uffici)	<i>Esprime il grado di coinvolgimento della posizione organizzativa nell'azione amministrativa dell'ente, intesa come rilevanza ed intensità delle relazioni interne con gli altri Settori/Uffici e come predisposizione di programmi e cura di adempimenti rilevanti per l'operatività di altri settori e per il complessivo funzionamento dell'ente. E' riferita quindi alle attività di coordinamento intersettoriale e di supporto agli altri Settori.</i>
	Rilevanza dei rapporti con i portatori di interesse e della visibilità esterna	<i>Evidenzia la rilevanza relativamente ai contatti con il pubblico e ai rapporti con gli interlocutori esterni, con i quali si intrattengono rapporti necessari per lo svolgimento delle attività, nonché relativamente all'impatto esterno dei provvedimenti adottati.</i>

Essendo l'area composta da 4 variabili, il punteggio massimo ottenibile nell'area è di 30 punti grezzi (10punti per variabile), riparametrati, come spiegato in precedenza, su scala ponderata in 40simi.

7.2 Complessità organizzativa e gestionale

1. Il criterio/area di valutazione aggrega variabili che riferiscono alla responsabilità derivante dalla **complessità organizzativa e gestionale della struttura organizzativa gestita**, legata ad alcuni parametri che ne definiscono la dimensione, quali la numerosità e la qualifica di risorse, l'articolazione interna della struttura, la variabilità delle funzioni e dei compiti assegnati, l'impegno, la flessibilità e la disponibilità necessari per espletare l'incarico.
2. La tabella proposta di seguito contiene le declaratorie dettagliate delle variabili su elencate.

Complessità organizzativa e gestionale	Quantità Risorse Umane assegnate	<i>Esprime in termini quantitativi il peso oggettivo del coordinamento gestionale inteso come attività direttiva delle risorse umane collocate nel Settore. E' riferito alla dimensione della struttura in relazione all'assegnazione numerica di risorse umane da gestire (compresi, ai fini della quantificazione numerica, anche i dipendenti non di ruolo, dei cantieri comunali, lavori socialmente utili e comunque ogni forza lavoro di cui il Responsabile ha la gestione per assegnazione da PEG).</i>
---	---	---

Qualifica Risorse Umane assegnate	<i>Esprime in termini qualitativi il peso oggettivo del coordinamento gestionale inteso come attività direttiva delle risorse umane collocate nel Settore. E' riferito alla presenza di personale distinto per Area, con coefficiente crescente dagli Operatori (Ex categoria A) ai Funzionari (Ex categoria D).</i>
Articolazione della struttura coordinata	<i>Esprime il livello di difficoltà nel coordinamento della struttura derivante dalla sua articolazione interna in uffici. E' riferito pertanto alla suddivisione interna del settore/servizio ed al numero degli Uffici da gestire, secondo quanto definito nella struttura dell'Ente.</i>
Variabilità delle funzioni assegnate	<i>Esprime la frequenza e la rilevanza delle variazioni dei compiti a seguito delle modifiche di legge o regolamentari.</i>
Impegno e flessibilità	<i>Esprime la necessità di copertura della posizione con orari di lavoro flessibili e prolungati.</i>
Professionalità richiesta per la direzione della struttura organizzativa	<i>Esprime le conoscenze teorico-pratiche e le esperienze necessarie per una corretta copertura del ruolo connesso alla posizione.</i>

3. Essendo l'area composta da 6 variabili, il punteggio massimo ottenibile nell'area è di 60 punti grezzi (10 punti per variabile), riparametrati, come spiegato in precedenza, su scala ponderata in 40simi.

7.3 Responsabilità gestionali interne ed esterne

1. Il criterio/area di valutazione aggrega variabili che riferiscono alla **responsabilità di gestione interna ed esterna** alla struttura, legata ad alcuni parametri che ne definiscono la dimensione, quali la discrezionalità tecnica e l'autonomia decisionale rimessa alla posizione, il grado di responsabilità sostanziale cui è esposta la posizione, le risorse economiche assegnate, i tempi di risposta alle esigenze funzionali.
2. La tabella proposta di seguito contiene le declaratorie dettagliate delle variabili su elencate.

Responsabilità gestionali interne ed esterne	Discrezionalità decisionale e gestionale	<i>Indica l'ampiezza dell'autonomia decisionale e il livello di discrezionalità tecnica rimesso alla posizione con possibilità di definire autonomamente sia il grado di dettaglio nella formulazione/attuazione degli obiettivi assegnati dagli Amministratori, sia gli strumenti tecnici e organizzativi per perseguire gli obiettivi stessi</i>
	Grado di responsabilità sostanziale	<i>Rileva il livello di responsabilità cui risulta esposta la posizione nell'azione svolta verso soggetti esterni e/o interni all'ente</i>
	Risorse economiche assegnate	<i>E' riferito all'entità delle risorse finanziarie da gestire, intese come spese correnti, spese in conto capitale, spese per servizi per conto di terzi</i>
	Tempi di risposta alle istanze e/o alle esigenze funzionali	<i>Esprime il grado di tempestività medio richiesto nell'esecuzione della performance, nel rispetto degli standard quali-quantitativi di erogazione</i>

3. Essendo l'area composta da 4 variabili, il punteggio massimo ottenibile nell'area è di 40 punti grezzi (10 punti per variabile), in questo caso, data la coincidenza dei punteggi totali, non è stato necessario applicare la riparametrazione.

8. Quantificazione della retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione discende direttamente dall'attribuzione di funzioni dirigenziali alla posizione organizzativa ricoperta, ed è pertanto definita dal "peso" organizzativo e gestionale determinato alla fine del processo di valutazione delle posizioni.
2. L'art. 16 del C.C.N.L. 2019/2021 stabilisce che debba essere istituita una retribuzione di posizione e una di risultato, con l'onere per l'Ente di stabilire il valore economico delle predette retribuzioni, entro limiti minimi e massimi prestabiliti. Negli Enti di piccole dimensioni e privi di qualifiche dirigenziali (art. 16, comma 4), la retribuzione di posizione è conseguente all'attribuzione di tali funzioni dirigenziali a personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, o in mancanza di esso ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti.
3. L'art. 17, comma 2 del C.C.N.L. 2019/2021 prevede per la retribuzione di posizione per il personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione i seguenti limiti: da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione.
4. L'importo complessivo da destinare alle Elevate Qualificazioni, fatto salvo il rispetto del limite del salario accessorio di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, viene quantificato annualmente, in sede di costituzione del Fondo delle risorse decentrate del comune di Villaperuccio, compatibilmente con gli stanziamenti previsti nel Bilancio di previsione e in linea con le scelte organizzative dell'Ente.
5. Al fine di quantificare la retribuzione di posizione, sono stati individuati 4 livelli di graduazione della posizione, corrispondenti a differenti range di punteggio ottenibile attraverso il sistema di pesatura delle E.Q.
6. La tabella di seguito propone una sintesi della corrispondenza tra livello, punteggio relativo alla pesatura della posizione e quantificazione in euro.

Livello	Punteggio relativo alla pesatura della posizione	Quantificazione in euro
IV	Da 0 a 89	9.000 euro
III	Da 90 a 100	11.500 euro
II	Da 101 a 109	12.000 euro
I	Da 110 a 120	12.500 euro

Il livello I si riferisce a posizioni caratterizzate da un'elevata complessità del processo decisionale dovuta ad una notevole evoluzione normativa e tecnologica con carattere di discontinuità rispetto al passato, elevati livelli di discrezionalità basati su modelli decisionali non ancora consolidati, ed un elevato o comunque significativo livello di esposizione al rischio di errori che possono creare responsabilità

contabili, amministrative o penali. Le posizioni in oggetto hanno inoltre una rilevante attività relazionale sia con l'utenza che con altre istituzioni esterne a carattere decisionale e gestiscono quote rilevanti di risorse (in relazione al bilancio dell'ente) in modo significativamente discrezionale.

I livelli II e III sono caratterizzati da un'elevata complessità del processo decisionale dovuta ad una notevole evoluzione normativa e tecnologica senza tuttavia particolari discontinuità rispetto al passato, elevati livelli di discrezionalità basati su modelli decisionali consolidati, ed un elevato o comunque significativo livello di esposizione al rischio di errori che possono creare responsabilità contabili, amministrative o penali, comunque controllabile se applicate buone pratiche amministrative. Le posizioni in oggetto hanno inoltre una significativa attività relazionale sia con l'utenza che con altre istituzioni esterne senza che vi siano particolari esigenze negoziali; gestiscono quote mediamente rilevanti di risorse (in relazione al bilancio dell'ente) in modo poco discrezionale.

Il livello IV comprende posizioni caratterizzate da un processo decisionale relativamente stabile, buoni livelli di discrezionalità basati su modelli decisionali consolidati, un normale livello di esposizione al rischio di errori che possono creare responsabilità contabili, amministrative o penali, comunque controllabile se applicate buone pratiche amministrative. Le posizioni in oggetto hanno inoltre una significativa attività relazionale soprattutto con l'utenza e gestiscono quote relativamente ridotte di risorse finanziarie (in relazione al bilancio dell'ente).

7. Qualora l'importo complessivo delle risorse destinate alle Elevate Qualificazioni venga quantificato annualmente in aumento o in diminuzione rispetto alla somma inizialmente prevista, ogni livello corrispondente alla gradazione della posizione, stante la cifra globale, viene aumentato o diminuito nella percentuale di reciproco peso delle posizioni.

9. Quantificazione della retribuzione di risultato

1. Se la retribuzione di posizione discende direttamente dall'attribuzione di funzioni dirigenziali all'incarico di Elevata Qualificazione ricoperto, l'assegnazione della retribuzione di risultato deriva dal raggiungimento degli obiettivi di programmazione dell'Ente e dai comportamenti organizzativi messi in atto per raggiungerli, la cui misurazione e valutazione è oggetto del Sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato in data 29/08/2011 con Deliberazione n.13 del CdA dell'Unione dei Comuni del Sulcis e successivamente modificato in data 29/05/2019 con Deliberazione n. 12 della Giunta della suddetta Unione, cui il Comune di Villaperuccio ha conferito apposita delega, fatta propria dall'Unione dei Comuni con Deliberazione n. 12 delCdA.
2. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (art. 7, comma 4, lettera V, C.C.N.L. del 16.11.2022) sono oggetto di contrattazione decentrata, a cui si rinvia.

10. Incarico ad interim

1. In caso di vacanza di una posizione di Elevata Qualificazione la responsabilità può essere attribuita ad interim ad altro dipendente già titolare di analogo incarico in servizio dell'Ente, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.
2. Gli incarichi ad interim sono retribuiti attraverso la valorizzazione della retribuzione di risultato in base al sistema di misurazione e valutazione della performance, attribuendo un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto dell'incarico ad interim.
3. La Giunta avvalendosi del Nucleo di valutazione determina la percentuale tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, del grado di conseguimento degli obiettivi, nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.

11. Attribuzione incarico in deroga

1. Al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, qualora non siano in servizio dipendenti di Area Funzionari e EQ oppure, 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, il Sindaco eccezionalmente può conferire temporaneamente l'incarico di Elevata Qualificazione anche a personale della Area Istruttori ovvero Area Operatori Esperti, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
2. Di tale facoltà i comuni possono avvalersi 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 della Area Funzionari e EQ. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
3. Il dipendente dell'Area Istruttori ovvero Area Operatori Esperti, cui sia stato conferito un incarico di EQ, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione indipendentemente dall'Area professionale di appartenenza nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art. 20 del CCNL 22/11/2022, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14/9/2000.

- fino a punti 90:	€ 3.000,00
- da punti 91 a punti 100:	€ 5.500,00
- da punti 101 a punti 110:	€ 7.500,00
- da punti 111 a punti 120:	€ 9.500,00

12. Durata dell'incarico

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.

13. Revoca dell'incarico

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione possono essere revocati con atto motivato:
 - a. per intervenuti mutamenti organizzativi;
 - b. in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
2. Nella ipotesi di cui al precedente comma 1 lett. b) dovranno essere indicati i risultati non conseguiti tra quelli rientrati nell'ambito degli obiettivi assegnati al soggetto chiamato a ricoprire la posizione di EQ.
3. L'atto di revoca comporta:
 - a) la cessazione immediata dall'incarico di EQ, con contestuale riassegnazione alle funzioni dell'Area professionale e del profilo di appartenenza;
 - b) la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
 - c) la non attribuzione dell'indennità di risultato;
4. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco il quale prima di procedere all'adozione dell'atto di revoca, dovrà acquisire in contraddittorio le valutazioni dell'interessato che ha la facoltà di farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.

14. Orario di lavoro degli incaricati delle Elevate Qualificazioni

1. Al dipendente incaricato di Elevata Qualificazione è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati, fermo restando il limite minimo di 36 ore medie settimanali da computarsi in relazione all'anno solare che costituisce riferimento all'attuazione dei programmi.
2. Nell'ambito di tale possibilità di organizzare il proprio lavoro, non potrà essere riconosciuto il pagamento né il recupero di eventuali ore eccedenti rilevate a fine anno solare di riferimento.

15. Entrata in vigore

1. Il presente regolamento che è da intendersi quale allegato al Regolamento degli uffici e dei servizi, entrerà in vigore il giorno/...../.....