



Comune di Bisceglie

Provincia Barletta Andria Trani

REGOLAMENTO SULL'ISTITUZIONE, GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 119 del 24.05.2024

INDICE

Art. 1 – Oggetto	pag.3
Art. 2 - Istituzione	pag.3
Art. 3 – Conferimento	pag.3
Art. 4 - Le relazioni sindacali	pag.4
Art. 5 - Trattamento economico	pag.4
Art. 6 - Indennità di posizione	pag.4
Art. 7 - Indennità di risultato	pag.5
Art. 8 - Utilizzo personale tra più Enti	pag.5
Art. 9 - Remunerazione degli incarichi ad interim	pag.6
Art. 10 - Revoca degli incarichi di EQ	pag.6
Art. 11 - Entrata in vigore e rinvio	pag.6

Art. 1
Oggetto

1. Il presente regolamento dà attuazione alle disposizioni di cui al titolo 3°, capo 2°, del CCNL 16 novembre 2022, articoli da 16 a 21, "Disciplina degli Incarichi di Elevata Qualificazione".
2. Il presente regolamento è stato adottato previa informazione e, a richiesta, confronto con i soggetti sindacali devono essere attivate nel caso di sua modifica.
3. Sono oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa la determinazione delle risorse da destinare alla indennità di risultato ed i criteri in base ai quali il punteggio ottenuto nella valutazione della performance determina la misura di tale indennità.

Art. 2
Istituzione

1. La Giunta istituisce gli incarichi di elevata qualificazione di cui ai citati articoli del CCNL 16 novembre 2022 su proposta del Segretario Generale.
2. Nella istituzione di tali incarichi sono richiesti lo svolgimento di attività connotate da una elevata responsabilità amministrativa e di risultato con ampia autonomia e da conoscenze specialistiche elevate.
3. Questi incarichi sono distinti nelle seguenti due tipologie:
 - a) Responsabilità di articolazioni organizzative complesse e che richiedono un elevato grado di autonomia di cui all'articolo 16, comma 2, lettera a) del CCNL 16 novembre 2022 (E.Q. di tipo A);
 - b) Responsabilità caratterizzata da contenuti di alta professionalità e che richiedono la iscrizione ad albi professionali di cui all'articolo 16, comma 2, lettera b) del CCNL 16 novembre 2022 (E.Q. di tipo B).

Art. 3
Conferimento

1. Gli incarichi di elevata qualificazione sono conferiti sulla base dei seguenti criteri:
 - a) natura e caratteristiche dei programmi di cui alla sezione strategica del DUP ed alla sezione valore pubblico del PIAO da realizzare;
 - b) requisiti culturali posseduti in relazione ai programmi da realizzare;
 - c) attitudini in relazione ai programmi da realizzare;
 - d) esperienza acquisita in relazione ai programmi da realizzare.
2. Per la valutazione dei fattori di cui alle lettere b), c) e d) del comma 1 del presente articolo si tiene conto dei curricula e, ove disponibili, degli esiti delle valutazioni dei due anni precedenti.
3. Per potere essere destinatari di incarichi di Elevata Qualificazione è necessario che, nel biennio precedente, la valutazione ai fini della erogazione delle indennità connesse alla performance sia stata non inferiore a 90/100° e che nello stesso arco temporale non si è stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale.
4. Prima del conferimento di questi incarichi il dirigente preposto alla gestione delle risorse umane adotta un bando nel quale sono indicati gli incarichi da conferire. Tale bando è pubblicato sul sito internet dell'ente, sezione amministrazione trasparente, sottosezione bandi/concorsi, per 15 giorni. I dipendenti in possesso dei requisiti di cui al bando devono presentare istanza nei termini di scadenza previsti dallo stesso. Le domande sono esaminate dal dirigente preposto alla gestione delle risorse umane, che esclude quelle presentate da dipendenti che non sono in possesso dei requisiti e/o che presentano delle anomalie non

sanabili. Egli trasmette l'elenco delle domande ammesse ai dirigenti delle varie articolazioni organizzative, che conferiscono gli incarichi stessi sulla base dei criteri di cui al precedente comma 1. Gli atti di conferimento di tali incarichi sono subito dopo l'adozione trasmessi al dirigente preposto alla gestione delle risorse umane. Nel caso di conferimento di più incarichi, il dipendente viene assegnato alla articolazione organizzativa presso la quale svolge la sua attività o, subordinatamente, al più anziano come età. Nel caso in cui un incarico non sia assegnato, il dirigente della articolazione organizzativa può provvedere al conferimento ad un dipendente inquadrato nell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni e giudicato idoneo sulla base dei criteri di cui al comma 1, anche se non ha presentato domanda.

5. Gli incarichi di cui al presente articolo hanno durata non inferiore ad anni 1 e non superiore ad anni 3.

Art. 4

Le relazioni sindacali

1. Il contenuto del presente regolamento è stato oggetto di informazione preventiva e, su richiesta dell'ente o dei soggetti sindacali, di confronto.

Art. 5

Trattamento economico

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

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

Art. 6

Indennità di posizione

1. La graduazione degli incarichi di direzione di unità organizzative di particolare complessità è effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- a) Complessità gestionale;
- b) Rilevanza, ivi compresa la responsabilità;
- c) Attribuzione di poteri di firma di atti a rilevanza esterna e di altre competenze dirigenziali

2. La graduazione degli incarichi di alta professionalità è effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- a) Complessità professionale;
- b) Rilevanza, ivi compresa la responsabilità.

3. I criteri per la graduazione degli incarichi di cui ai precedenti commi 1 e 2 sono contenuti nelle tabelle A e B allegate al presente regolamento.

4. La concreta applicazione di tali criteri, con la determinazione del punteggio, è effettuata dal Segretario Generale su proposta del Nucleo di Valutazione o OIV.

5. La graduazione della misura di tale indennità è aggiornata tutte le volte che una articolazione organizzativa sia interessata da modifiche.

6. Per la determinazione della misura della indennità di posizione vengono sommati tutti i punteggi risultanti dalle graduazioni delle singole posizioni; le somme messe a disposizione dall'ente per la indennità

di posizione vengono divise per la somma dei punteggi risultanti dalle graduazioni delle singole posizioni. Tale risultato viene moltiplicato per i singoli punteggi di graduazione, così da determinare la misura della indennità di posizione all'interno delle seguenti fasce in cui la indennità è la stessa: punteggi da 90 a 100, punteggi da 80 ad 89, punteggi da 60 a 79 e punteggi inferiori a 60.

7. Eventuali importi che residuano dalla ripartizione del budget disponibile possono incrementare la quota della retribuzione di risultato.

Art. 7

Indennità di risultato

1. La misura della indennità di risultato è determinata dall'ente nel rispetto dei vincoli dettati dalle disposizioni contrattuali.
2. La metodologia per la valutazione delle attività svolte e dei risultati raggiunti è contenuta nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.
3. Sulla base della valutazione della performance individuale conseguita dall'incaricato di E.Q. nell'anno di riferimento secondo il sistema di valutazione in uso presso l'Ente, la retribuzione di risultato è riparametrata al punteggio conseguito (valutazione) dall'incaricato;
4. Per gli incaricati di E.Q. che percepiscono compensi aggiuntivi espressamente previsti da specifiche disposizioni di legge, si procede alla riduzione dell'indennità di risultato sulla base delle percentuali di cui alla seguente tabella:

<i>Importo incentivi</i>		<i>Retribuzione di risultato - Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
<i>Da 0,00</i>	<i>2.000,00</i>	<i>zero</i>
<i>Da 2.001,00</i>	<i>4.000,00</i>	<i>20%</i>
<i>Da 4.001,00</i>	<i>6.000,00</i>	<i>30%</i>
<i>Da 6.001,00</i>	<i>8.000,00</i>	<i>40%</i>
<i>Da 6.001,00</i>	<i>10.000,00</i>	<i>50%</i>
<i>Oltre</i>	<i>10.001,00</i>	<i>Ulteriore 5% di decurtazione sulla quota parte di retribuzione di risultato per ogni 5.000,00 euro</i>

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei criteri e delle decurtazioni di cui al presente articolo rappresentano economie di bilancio per l'Ente.

Art. 8

Utilizzo personale tra più Enti

1. Nell'ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale che svolge servizio in diverse sedi di lavoro, allo stesso è corrisposta una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita pari al 30% della stessa, secondo quanto previsto all'art. 23, comma 5, del CCNL Funzioni Locali 2019/2021. Al personale di cui al periodo precedente è inoltre riconosciuto il rimborso spese viaggio.

Art. 9

Remunerazione degli incarichi ad interim

1. Nel caso di conferimento ad interim di un ulteriore incarico di elevata qualificazione, si dà corso alla maggiorazione della indennità di risultato in una misura compresa tra il 15 ed il 25% dei risparmi determinati dalla mancata erogazione della indennità di posizione.

Art. 10

Revoca degli incarichi di EQ

1. La revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione, oltre che a seguito di sospensione disciplinare, può essere disposta dal dirigente che ha conferito tale incarico per una delle seguenti motivazioni, previo contraddittorio con il dipendente interessato:

- a) Intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;
- b) Valutazione negativa dell'attività svolta.

2. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni nel settore e/o che ne modificano radicalmente le attribuzioni, come ad esempio la soppressione di una articolazione organizzativa primaria e/o la unificazione di articolazioni organizzative.

3. La valutazione è considerata negativa sulla base di quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ed una volta che la stessa sia stata confermata a seguito dell'eventuale contraddittorio richiesto dal dipendente.

4. Il dipendente può chiedere al Segretario Generale il riesame di tale provvedimento. Il Segretario Generale può motivatamente non accogliere la richiesta o invitare il dirigente al suo riesame.

Art. 11

Entrata in vigore e rinvio

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

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

TABELLA A
**CRITERI PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
 PER LA DIREZIONE DI UNITÀ ORGANIZZATIVE DI PARTICOLARE COMPLESSITÀ**

COMPLESSITA' GESTIONALE (fino a punti 60)	Dimensione organizzativa (si tiene conto per il 50% del numero di dipendenti coordinati e per il restante 50% delle risorse assegnate)	Fino a punti 30
	Differenziazione delle attribuzioni	Fino a punti 10
	Complessità delle relazioni	Fino a punti 10
	Competenze professionali richieste	Fino a punti 10
RILEVANZA (fino a punti 25)	Importanza rispetto alle scelte programmatiche contenute nel bilancio di mandato, nel DUP e nel PIAO	Fino a punti 10
	Gradi di responsabilità	Fino a punti 10
	Attribuzione di incarichi ulteriori	Fino a punti 5
ATTRIBUZIONE DI POTERI DI FIRMA DI ATTI A RILEVANZA ESTERNA E DI ALTRE COMPETENZE DIRIGENZIALI (fino a punti 15)	Delega della firma di atti a rilevanza esterna e/o di funzioni dirigenziali, ampiezza, numero e criticità connesse	Fino a punti 15

TABELLA B
**CRITERI PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
 DI ALTA PROFESSIONALITÀ**

COMPLESSITA' PROFESSIONALE (fino a punti 75)	Livello di difficoltà professionale	Fino a punti 30
	Differenziazione delle attribuzioni	Fino a punti 15
	Complessità delle relazioni	Fino a punti 15
	Competenze professionali richieste	Fino a punti 15
RILEVANZA (fino a punti 25)	Importanza rispetto alle scelte programmatiche	Fino a punti 15
	Gradi di responsabilità	Fino a punti 10