

**COMUNE DI SCALENGHE**  
**Città Metropolitana di Torino**

**REGOLAMENTO**  
**PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA**  
**INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**  
**Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione e degli Istruttori**

Approvato con deliberazione G.C. n. 54 del 25/03/2021

Aggiornato con deliberazione G.C. n. 41 del 30/04/2024

## **Art. 1** **Finalità**

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
2. Per incarico di "Elevata Qualificazione" si intende un incarico individuato presso un'Area istituita all'interno della Struttura Organizzativa del Comune di Scalenghe che, "con assunzioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato", richiede:
  - 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 e di ricerca e sviluppo.

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.

## **Art. 2** **Requisiti per il conferimento degli incarichi**

1. Gli incarichi di EQ possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.
2. Nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti appartenenti all'area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area 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 EQ 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 di EQ anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. I comuni possono avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 4 art. 19 del CCNL 2022 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 ed Elevata

Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

3. Ai fini del conferimento dell'incarico, il dipendente dovrà essere in possesso dei seguenti requisiti:
  - a) aver ottenuto, negli ultimi due anni, valutazioni delle prestazioni pari almeno ai due terzi del punteggio massimo assegnabile sulla base del sistema di valutazione in vigore;
  - b) non aver subito sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale negli ultimi due anni;
  - c) insussistenza di casi di inconfiribilità di incarichi ai sensi del D. Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013.

**Art. 3**  
**Procedura per il conferimento degli incarichi e rotazione**

1. Il conferimento degli incarichi è preceduto da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati, che deve essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti secondo le modalità più opportune.
2. I candidati in possesso dei requisiti di accesso disciplinati dall'art. 2 del presente regolamento saranno valutati in considerazione della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali, nonché delle esperienze acquisite. Si terranno in considerazione, tra l'altro, i seguenti criteri:
  - a) titolo di studio e professionale adeguato per lo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico
  - b) l'aver già coordinato strutture organizzative nell'arco della propria attività lavorativa;
  - c) capacità manifestata nella gestione di processi complessi, valutata in relazione all'oggettiva complessità delle disposizioni legislative e regolamentari che li regolano e della necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre strutture/Enti
  - d) capacità di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire;
  - e) esperienza almeno triennale nella gestione di funzioni e di attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire;
  - f) capacità di collaborazione e coordinazione con le altre strutture dell'Ente
  - g) capacità di gestione dei conflitti
  - h) capacità di problem solving attraverso modalità operative innovative
3. Il Segretario comunale, in collaborazione con il Sindaco, procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di accesso e alla ponderazione e valutazione degli elementi di cui al precedente comma 2.
4. L'incarico di elevata qualificazione è conferito, con decreto sindacale, per un periodo massimo non superiore ad anni 3, con atto scritto e motivato, e può essere rinnovato con le stesse formalità.
5. Nel periodo di transizione intercorrente tra la cessazione dell'incarico attribuito dal Sindaco uscente e la nuova nomina dello stesso, il dipendente incaricato continua a svolgere le funzioni in regime di prorogatio per un periodo massimo di 60 giorni.
6. Nel caso in cui l'avviso informale sia andato deserto o nel caso in cui si sia verificata l'assenza, tra le candidature pervenute, dei requisiti, delle attitudini e delle competenze richieste per l'incarico da attribuire, potrà essere valutata la possibilità di incaricare della elevata qualificazione un dipendente esterno all'ente, che già ricopra tale incarico presso l'Ente di provenienza, ai sensi dell'art. 23 del CCNL 2022.
7. Qualora sia possibile procedere alla rotazione degli incarichi, questa sarà utilizzata come strumento di crescita e valorizzazione professionale, soprattutto riguardo ai dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione in aree o procedimenti esposti a rischio di corruzione.

**Art. 4**  
**Revoca degli incarichi**

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
2. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 1 del presente regolamento.
3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

**Art. 5**  
**Trattamento economico**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

**Art. 6**  
**Retribuzione di posizione**

1. Il presente regolamento individua il sistema ed i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione.
2. Nell'individuazione dei criteri il sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.
3. Il Comune di Scalenghe, in caso di variazioni delle funzioni attribuite agli incarichi di Elevata Qualificazione ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.
4. Il sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.
5. L'importo di retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità sulla base della graduazione di ciascuna posizione, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione. Da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità ai dipendenti appartenenti all'Area degli Istruttori.
6. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in maniera complessiva con riguardo a tutti gli incarichi di Elevata Qualificazione.

**Art. 7**  
**Soggetti e funzioni**

1. Il Nucleo di Valutazione, eventualmente istituito anche in forma monocratica nella persona del segretario comunale, compila, con la collaborazione del servizio Personale/Organizzazione, una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascun titolare di incarico di Elevata Qualificazione, con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi.
2. La Giunta approva la pesatura degli incarichi di EQ su parere del Nucleo di Valutazione.

**Art. 8**  
**Criteri di pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione**

1. Il sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni unità operativa individuando, per ciascuna di esse, gli elementi previsti dal CCNL (complessità e responsabilità) articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e graduazione.
2. Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione sono valutate in base ai seguenti criteri:
  - a) **Trasversalità** (complessità relazionale): sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi (stakeholders);
  - b) **Complessità operativa ed organizzativa**, sono considerate:
    - La composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di incarico di Elevata Qualificazione in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con particolare riguardo alla presenza di profili appartenenti all'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, con conseguente complessità gestionale;
    - La complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (tempi da rispettare, rilevanza dell'istruttoria ecc.). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste e l'esigenza di coordinamento dei processi/attività;
  - c) **Attività soggette a rischio/contenzioso**, sono considerati:
    - per quanto riguarda l'aspetto del rischio, il Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte;
    - con riguardo al contenzioso, sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile ed amministrativa);
  - d) **Responsabilità finanziaria**: è valutata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa;
  - e) **Strategicità** (responsabilità organizzativa di mandato): è considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato.

3. Ai fini della valutazione dei criteri e l'assegnazione dei punteggi, al presente regolamento è allegata una scheda descrittiva con ulteriori livelli di dettaglio di ogni parametro (Allegato A).

### **Art. 9** **Sistema di pesatura**

1. Per ogni criterio individuato dall'articolo 8 è assegnato un punteggio variabile secondo il modello Allegato A, motivato sviluppando il criterio stesso in relazione agli elementi che lo caratterizzano: maggiore è il riscontro di detti elementi, maggiore risulta la valutazione.

### **Art. 10** **Procedimento di graduazione**

1. Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione sono considerati gli incarichi di Elevata Qualificazione da conferire secondo le analisi e le valutazioni relative a ciascuno di essi.
2. Il Settore Risorse umane individua il "budget" a disposizione per la retribuzione di posizione. Il numero di incarichi di Elevata Qualificazione da conferire è moltiplicato per l'ammontare minimo destinato loro, secondo quanto previsto nel CCNL vigente, calcolando così il valore complessivo minimo (v.c.m.) delle EQ dell'Ente. La differenza tra la somma degli importi fissati dall'Amministrazione a titolo di retribuzione di posizione e il valore complessivo minimo, costituisce il "budget residuo".
3. Il soggetto preposto alla valutazione, di norma il Segretario generale dell'Ente, ai sensi dell'art. 7, applica i criteri di cui al precedente art. 8 per ciascuna EQ. Per ogni criterio è assegnato un valore minimo e massimo indicato nella scheda descrittiva Allegato A. I punteggi così assegnati per ogni criterio sono sommati e individuano il punteggio totale di ogni EQ.
4. Il Settore Risorse umane definisce i pesi di ogni singola EQ sulla base dei punteggi attribuiti come da allegato A) dal soggetto preposto alla valutazione. Il budget residuo di cui al precedente comma 2 deve essere ripartito equamente tra le singole EQ previste dall'Ente e in seguito parametrato al peso attribuito come sopra descritto. (Allegato B – scheda di analisi per attribuzione dei punteggi).

### **Art. 11** **Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti**

1. In caso di utilizzo di personale a tempo parziale, titolare di incarico di Elevata Qualificazione, la retribuzione di posizione è proporzionale alla percentuale di utilizzo, rispetto al tempo pieno.

### **Art. 12** **Retribuzione di risultato**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di Valutazione.

2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.
3. 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 così come previsto dal predetto regolamento sistema di misurazione e valutazione della Performance.
4. In caso di valutazione non positiva l'Ente, prima della sua formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

### **Art. 13**

#### **Incarichi ad interim**

1. Al lavoratore già titolare di incarico di Elevata Qualificazione, cui sia stato conferito un incarico ad interim relativo ad altra Elevata Qualificazione, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, 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 ad interim. Tale percentuale è definita dalla Giunta comunale, sentito il Segretario comunale.
2. Nella definizione della percentuale di cui al comma 1, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.
3. Nel caso di conferimento di un incarico di Elevata Qualificazione ad interim a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla Posizione vacante, torna in disponibilità del Bilancio dell'ente.

### **Art. 14**

#### **Decorrenza**

1. Il presente regolamento è immediatamente esecutivo ed abroga le norme contenute in precedenti atti in contrasto con lo stesso.



**ALLEGATO A) REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE – Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione e degli Istruttori.**

**CRITERI DI GRADUAZIONE**

CRITERIO	PUNTEGGIO
<p><b>Trasversalità</b> (complessità relazionale): sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne derivanti dall'espletamento dei compiti della E.Q ed attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, alla significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con gli interni e con i portatori di interessi diffusi (stakeholders).</p> <p><b>Livello 1:</b> i processi e le attività della E.Q. implicano relazioni ordinarie e consolidate con altre strutture organizzative: <b>punti 1</b></p> <p><b>Livello 2:</b> i processi e le attività gestite implicano relazioni ordinarie con posizioni apicali di strutture organizzative interne e con soggetti esterni: <b>punti 2</b></p> <p><b>Livello 3:</b> i processi e le attività gestite implicano relazioni frequenti ed intense di alto livello anche professionale, con soggetti interni ed esterni: <b>punti 3</b></p>	<p><b>1-3</b></p>

CRITERIO	PUNTEGGIO
<p><b>Complessità operativa e organizzativa:</b> sono considerate:</p> <p><b>a)</b> La composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di E.Q. in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con particolare riguardo alla presenza di profili appartenenti all'Area dei funzionari ed Elevata Qualificazione, con conseguente difficoltà gestionale</p> <p><b>Livello 1:</b> da n. 1 a n. 2 dipendenti assegnati <b>punti 1</b></p> <p><b>Livello 2:</b> da n. 3 a n. 4 dipendenti assegnati <b>punti 2</b></p> <p><b>Livello 3:</b> da n. 5 dipendenti assegnati <b>punti 3</b></p> <p><b>b)</b> La complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (es. tempi da rispettare, rilevanza dell'istruttoria). Sono valutati il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività. Sono individuati i seguenti livelli:</p> <p><b>Livello 1:</b> processi ed attività ad elevato contenuto standardizzato: <b>punti 1</b></p> <p><b>Livello 2:</b> processi ed attività con ordinaria complessità tecnico gestionale: <b>da punti 2 a punti 3</b></p> <p><b>Livello 3:</b> processi ed attività con rilevante complessità tecnico gestionale: <b>da punti 4 a punti 5</b></p> <p><b>In relazione alle posizioni di tipo b)</b> (art. 1 comma 2 Regolamento per la graduazione, conferimento e revoca incarichi di elevata qualificazione – Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione e degli Istruttori), caratterizzate dallo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, per il criterio di "complessità operativa ed organizzativa", <b>l'Ente può riconoscere un punteggio minimo di 2 punti</b> da aggiungere comunque alla valutazione del criterio come risultante dagli altri elementi riscontrati, fermo restando il punteggio massimo ottenibile per questo criterio (ossia p. 9)</p>	<p><b>1-9</b></p>

CRITERIO	PUNTEGGIO
<p><b>Attività soggette a rischio/contenzioso:</b> sono considerati</p> <p>a) Per quanto riguarda l'aspetto del rischio, il Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte, con un punteggio proporzionale <b>da punti 1 a punti 3</b></p> <p>Con riguardo al contenzioso, sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale dell'attività nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile ed amministrativa). Per la valutazione sono considerati i pregressi casi di contenzioso e vi è la possibilità di aggiungere un ulteriore <b>punto 1</b> fermo restando il punteggio massimo ottenibile per questo criterio (ossia p. 3)</p>	<b>1-3</b>

CRITERIO	PUNTEGGIO
<p><b>Responsabilità finanziaria di entrata e di spesa:</b> è considerata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa.</p>	<b>1-5</b>

CRITERIO	PUNTEGGIO
<p><b>Strategicità</b> (responsabilità organizzativa di mandato). È considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato.</p> <p><b>Livello 1:</b> i processi e le attività gestite implicano un rilievo ordinario rispetto agli obiettivi strategici dell'Amministrazione: <b>da punti 1 a punti 2</b></p> <p><b>Livello 2:</b> i processi e le attività gestite risultano significative per il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione: <b>da punti 3 a punti 4</b></p> <p><b>Livello 3:</b> i processi e le attività gestite risultano direttamente collegate al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione: <b>punti 5</b></p>	<b>1-5</b>

**ALLEGATO B) REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA  
 INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE - Area dei Funzionari ed Elevata  
 Qualificazione e degli Istruttori.**

**SCHEDA DI ANALISI PER ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI ALLA E.Q.**

**DENOMINAZIONE E.Q.** \_\_\_\_\_

Composizione della Struttura Organizzativa:

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione n. \_\_\_\_\_

Area degli Istruttori n. \_\_\_\_\_

Personale a tempo determinate o posto alle dipendenze di cooperative esterna n. \_\_\_\_\_

**TIPOLOGIA DELLA POSIZIONE IN RELAZIONE AL CCNL**

- Posizione con compiti di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa
- Posizione che prevede lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o all'iscrizione ad albi professionali, oppure acquisita attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità
- Posizione che contempla la presenza di entrambe le condizioni

**DESCRIZIONE DELLE CARATTERISTICHE DELLA POSIZIONE E ATTRIBUZIONE PUNTEGGIO**

PARAMETRO	DESCRIZIONE	PUNTI
<b>Trasversalità</b> (responsabilità relazionale)	I processi e le attività gestite presentano rilevanza di relazione esterne ed interne <b>(da 1 a 3 punti)</b>	
<b>Complessità operativa organizzativa</b>	I processi decisionali rivestono un certo grado di complessità e non/prevedono il coordinamento di personale <b>(da 1 a 9 punti)</b>	
<b>Attività soggette a rischio/contenzioso</b>	I processi e le attività presentano rischi correlati al Piano Anticorruzione e al contenzioso <b>(da 1 a 3 punti)</b>	
<b>Responsabilità finanziaria di entrata e spesa</b>	I processi e le attività hanno un grado di responsabilità a livello contabile <b>(punti da 1 a 5)</b>	
<b>Strategicità</b>	I processi e le attività sono correlate al programma di mandato <b>(punti da 1 a 5)</b>	
<b>TOTALE</b>		