

**COMUNE DI MARENO DI PIAVE**

Provincia di Treviso

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA  
DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE  
AI SENSI DELL'ART.16 DEL CCNL 16.11.2022**

**Indice:**

**Art.1 - Oggetto**

**Art.2 - Requisiti per l'attribuzione dell'incarico di elevata qualificazione**

**Art.3 - Modalità di conferimento degli incarichi**

**Art. 4 - Durata degli incarichi**

**Art. 5 - Sostituzione**

**Art. 6 - Interim**

**Art. 7 - Attribuzione incarico in deroga**

**Art. 8 - Attribuzione incarico a personale in convenzione**

**Art. 9 – Revoca dell'incarico**

**Art. 10 - Funzioni e competenze del personale incaricato di elevata qualificazione**

**Art. 11 - Trattamento economico accessorio**

**Art. 12 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione**

**Art. 13 - Valutazione annuale**

**Art. 14 - Regime orario incaricati di elevata qualificazione**

**Art. 15 - Rinvio ed abrogazioni**

**Art. 16 - Entrata in vigore**

**Art. 17 - Disposizioni finali**

## **Art. 1 - Oggetto**

La presente disciplina è finalizzata a definire la procedura di istituzione, conferimento e revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione, la metodologia di graduazione, nonché la sostituzione in caso di assenza o di cessazione del soggetto conferente, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL vigenti in materia, con particolare riferimento agli artt. 16, 17, 18, 19 e 20 del CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022.

Nel Comune di Mareno di Piave, Ente privo di personale con qualifica dirigenziale, sono titolari delle Elevate Qualificazioni i responsabili delle strutture apicali, individuati secondo le norme del presente Regolamento.

La disciplina di cui al presente atto costituisce esercizio di poteri datoriali di natura privatistica ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 comma 2 del D.lgs. n. 165/2001.

L'approvazione dei criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione di cui al presente regolamento forma oggetto di confronto con le OO.SS., così come previsto dall'art. 5, lett. e), del CCNL 16.11.2022, l'eventuale risultato del relativo confronto troverà la naturale formalizzazione nell'apposito documento di criteri e indirizzi che dovrà essere adottato dalla Giunta Comunale.

## **Art. 2 - Requisiti per l'attribuzione dell'incarico di elevata qualificazione**

Le elevate qualificazioni sono conferibili al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e delle Elevate qualificazioni, dipendente a tempo pieno ed indeterminato dell'Ente o comunque svolgenti funzioni presso l'Ente attraverso gli istituti previsti dal contratto collettivo (art. 22 e 23 CCNL 16.11.2022) e dalla normativa vigente.

L'incarico di elevata qualificazione, in situazioni eccezionali, può essere conferito anche a dipendenti con rapporto a tempo parziale.

## **Art. 3 - Modalità di conferimento degli incarichi**

L'incarico della elevata qualificazione viene conferito dal Sindaco con proprio decreto, tenuto conto dei seguenti requisiti richiesti anche alternativamente:

- Natura e caratteristiche dei programmi da realizzare (ruolo strategico all'interno della struttura organizzativa, complessità e dei programmi, necessità di innovazione dei procedimenti...)
- Risultati conseguiti in precedenza presso l'Amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione
- Preparazione culturale posseduta relativamente a materie concernenti l'incarico (titolo di studio, abilitazioni professionali inerenti alla mansione, aggiornamento professionale...)
- Attitudini e capacità professionali (grado di competenza specialistico rispetto alle funzioni da svolgere, efficienza nella gestione delle risorse umane, capacità relazionale con gli amministratori, segretario, colleghi, utenti e cittadinanza, capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne)
- Esperienze acquisite (sia presso l'Ente che presso altra Amministrazione e/o aziende anche private, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa, tenuto conto dei servizi costituenti l'area organizzativa).

L'atto di conferimento deve contenere:

- a) le attribuzioni di funzioni

- b) la retribuzione di posizione prevista
- c) il termine di decorrenza e scadenza dell'incarico
- d) la sostituzione in caso assenza, ovvero impedimento o incompatibilità.

L'attribuzione dell'incarico è subordinata alla dichiarazione da parte del dipendente di insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità rispetto all'incarico da conferire.

#### **Art. 4 - Durata degli incarichi**

Gli incarichi sono attribuiti per una durata non superiore ad anni 3 (tre), rinnovabili, e comunque per un periodo non inferiore ad anni 1 (uno) di gestione finanziaria al fine di permettere comunque l'effettivo ciclo di valutazione del personale.

Per motivate situazioni eccezionali può essere valutata l'opportunità di una durata inferiore all'anno. Alla scadenza dell'incarico non è ammessa la proroga, nè il rinnovo tacito.

L'incarico cessa anticipatamente rispetto alla sua naturale scadenza, in caso di:

- cessazione del rapporto di lavoro
- revoca dell'incarico per le motivazioni disciplinate all'art. 9.

#### **Art. 5 - Sostituzione**

In caso di assenza, ovvero impedimento o incompatibilità del soggetto incaricato, al fine di garantire comunque la continuità, l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, la sua sostituzione, fino a 30 giorni, è garantita reciprocamente dai responsabili dei diversi settori, ovvero in subordine dal Segretario Generale, individuati secondo le modalità stabilite dal Sindaco.

#### **Art. 6 - Interim**

In caso di vacanza della titolarità della elevata qualificazione, ovvero di sostituzione per assenza, impedimento o incompatibilità del soggetto incaricato per un periodo superiore a 30 giorni, la stessa può essere conferita ad interim ad altro dipendente già titolare di elevata qualificazione nell'Ente. La durata dell'incarico ad interim non può superare la durata di dodici mesi e può essere prorogata solo per il tempo necessario a concludere le operazioni di copertura del posto.

Nell'ipotesi di conferimento dell'incarico ad interim, è riconosciuto al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, un ulteriore importo ai sensi all'art. 17, comma 5, del CCNL 16.11.2022, la cui misura è pari alla percentuale di seguito indicata del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione di elevata qualificazione oggetto dell'incarico ad interim, rapportato al periodo di durata dello stesso:

- 15% per posizioni fino a €6.000,00 di retribuzione di posizione
- 20% per posizioni da €6.000,01 a € 12.000,00 di retribuzione di posizione
- 25% per posizioni da €12.000,01 di retribuzione di posizione.

#### **Art. 7 - Attribuzione incarico in deroga**

Al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, qualora non siano in servizio dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, oppure, 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, il Sindaco eccezionalmente e temporaneamente con atto motivato, può conferire l'incarico di EQ anche a personale appartenente all'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

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 nell'area dei Funzionari e dell'Elevate Qualificazioni. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

Il dipendente appartenente all'area degli Istruttori, a cui sia stato conferito un incarico di EQ, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per l'incarico di elevata qualificazione, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 17 comma 3 del CCNL 16.11.2022, indipendentemente dall'area di appartenenza, nonché sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art. 20, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del CCNL 14.09.2000, riproporzionando gli importi della tabella dell'art.12 in funzione dei compensi stabiliti dall'art.17, comma 3 del CCNL 16.11.2022.

### **Art. 8 - Attribuzione incarico a personale in convenzione**

Nelle ipotesi di conferimento di incarico di elevata qualificazione a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, le retribuzioni di posizione e di risultato sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

- l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;

- l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;

- al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea corrispondono con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo pari al 30% della stessa, anche in eccedenza al limite complessivo di cui all'art. 17, comma 2, del CCNL 16.11.2022; per finalità di cooperazione istituzionale, ai relativi oneri può concorrere anche l'ente di provenienza, secondo quanto stabilito nella convenzione.

### **Art. 9 – Revoca dell'incarico**

L'incarico conferito può essere revocato, anche anticipatamente rispetto alla naturale scadenza, con atto scritto e motivato, a seguito di:

1. mancato raggiungimento degli obiettivi e/o valutazione negativa, relativamente alla performance individuale, alle condizioni e secondo le modalità previste dal regolamento del sistema di valutazione vigente, che non siano riconducibili a cause segnalate all'Amministrazione;
2. mutamenti organizzativi concernenti la struttura dell'ente adottati dalla Giunta Comunale.

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, il quale ha la

facoltà di farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.

La revoca dell'incarico disposta dal Sindaco comporta:

- cessazione immediata dell'incarico di elevata qualificazione con contestuale riassegnazione del dipendente alle funzioni dell'area e del profilo di appartenenza;
- l'immediata perdita della retribuzione di posizione connessa;
- la non attribuzione dell'indennità di risultato per l'anno in corso, nell'ipotesi prevista al punto 1.

### **Art. 10 - Funzioni e competenze del personale incaricato di elevata qualificazione**

L'incarico di elevata qualificazione prevede lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, con autonomia gestionale / organizzativa, ed assunzione diretta di elevata responsabilità, secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dalle disposizioni contrattuali.

### **Art. 11 - Trattamento economico accessorio**

Il trattamento economico del personale titolare di incarico di elevata qualificazione è composto dalla retribuzione di posizione e di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, secondo la disciplina della vigente contrattazione collettiva nazionale, ad eccezione dei compensi espressamente previsti dall'art. 20 del CCNL 16.11.2022.

### **Art. 12 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione**

Il sistema di graduazione costituisce un metodo di valutazione delle posizioni e dei ruoli all'interno dell'Ente, stabilendo una graduatoria della complessità delle posizioni a prescindere dal potenziale e dalle performance delle persone che riceveranno l'incarico.

Va inteso come uno strumento relativamente dinamico (possibile aggiornamento annuale) e passibile di revisione al verificarsi di modifiche rilevanti nell'organizzazione dell'Ente.

La funzione della metodologia di graduazione è quella di limitare la soggettività delle decisioni, individuando percorsi predefiniti e trasparenti.

Soggetti coinvolti nel processo:

- Giunta Comunale: organo deputato all'approvazione della pesatura delle singole elevate qualificazioni.
- Sindaco: con proprio decreto sindacale di nomina dei Responsabili.

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.

L'individuazione dell'importo da attribuire a titolo di retribuzione di posizione ai Titolari di incarico di Elevata Qualificazione avviene tenendo conto delle seguenti fasce retributive:

<b>Fasce di attribuzione del valore di posizione</b>	
<b>Punteggio totale</b>	<b>Retribuzione di posizione (art. 17, comma 2, CCNL personale Comparto Funzioni Locali 16.11.2022)</b>
fino a 40 punti	5.000,00
da 41-50	8.000,00
51-60	10.000,00
61-70	12.000,00
71-80	14.000,00
81-90	16.000,00
91-100	18.000,00

### **Art. 13 - Valutazione annuale**

I risultati dell'attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi di elevata qualificazione sono soggetti a valutazione annuale da parte dell'Organismo di Valutazione, in base ai criteri indicati nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dall'Ente.

Dal punteggio conseguito a seguito della valutazione della performance raggiunta dal titolare di incarico di Elevata Qualificazione nello svolgimento delle attività gestionali svolte è determinato l'importo della retribuzione di risultato.

I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, sono oggetto di contrattazione decentrata, cui si rinvia.

L'Ente destina, con proprio atto deliberativo, a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive destinate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le elevate qualificazioni previste dal proprio ordinamento.

### **Art. 14 - Regime orario incaricati di elevata qualificazione**

I titolari di incarico di Elevata Qualificazione assicurano, con obbligo di timbratura, la propria presenza in misura non inferiore all'orario previsto contrattualmente di 36 ore settimanali ed organizzano il proprio tempo di lavoro, anche su specifica richiesta del Sindaco, correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi da realizzare, comunque nel rispetto dell'orario di servizio dell'ufficio di riferimento.

La contabilizzazione settimanale delle presenze deve verificare la sussistenza del minimo contrattuale di ore di servizio prestate.

Per le ore di presenza eccedenti le 36 ore settimanali, rese necessarie da motivi di straordinarie esigenze di servizio, non è prevista, in alcun caso, la corresponsione di compensi per lavoro straordinario.

La misura minima della prestazione giornaliera è pari alla metà del monte ore previsto per la stessa. Per giustificare l'assenza giornaliera, sono da utilizzare le forme di permesso previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

#### **Art. 15 - Rinvio ed abrogazioni**

Per quanto non previsto nel presente regolamento si applicano le norme contrattuali che definiscono e disciplinano l'istituzione e la revoca delle elevate qualificazioni.

Il presente regolamento integra il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente abrogando dal momento dell'adozione le parti con esso incompatibili nonché i regolamenti e le norme adottate in materia e con esso incompatibili.

#### **Art. 16 - Entrata in vigore**

Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di pubblicazione della delibera di approvazione.

#### **Art. 17 - Disposizioni finali**

Il presente regolamento è pubblicato nel sito istituzionale alla sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione di 1° livello "Disposizioni Generali", sotto-sezione di 2° livello "Atti Generali", in attuazione degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigenti.

## Allegato A

CRITERI DI VALUTAZIONE	DESCRIZIONE	PESO CRITERI	Punteggio max da attribuire
Rilevanza strategica della posizione rivestita	Esprime il livello di intervento della posizione organizzativa nella realizzazione degli obiettivi generali dell'ente	È responsabile di istruttorie in atti strategici per l'ente = da 15 fino a 20; E' responsabile di istruttorie di atti rilevanti per l'ente = da 8 a 15; Contribuisce all'istruttoria di atti rilevanti per l'ente = da 0 fino a 8	20
Preminenza dell'autonomia delle funzioni svolte a diretta rilevanza esterna con responsabilità gestionali ed amministrative	Esprime il grado di responsabilità della posizione di natura amministrativa, civile e penale	Responsabilità di gestione della spesa superiore a 3.000.000,00 = 20 superiore a 2.500.000,00 = 16 superiore a 2.000.000,00 = 12 superiore a 1.500.000,00 = 8 superiore a 1.000.000,00 = 5 fino a 1.000.000,00=3	20
Complessità ed eterogeneità di compiti riconducibili a diversi ambiti settoriali correlati a pluralità di responsabilità procedurali	Esprime il grado di poliedricità richiesto nell'assolvimento dei compiti in ragione del numero di funzioni di natura specialistica svolti	Funzione caratterizzante: di natura trasversale = fino a 5 di tipo organizzativo = fino a 5 di tipo progettuale = fino a 5 di tipo erogativo (servizi) = fino a 5	20
Complessità dell'attività di coordinamento delle risorse umane, di indirizzo e di vigilanza	Livello di difficoltà nel coordinamento determinato dall'entità delle risorse umane e tipologia di attività	Oltre le 10 unità = 15 Tra le 5 e le 10 unità = 12 Sotto le 5 unità = 7	15
Intensità delle relazioni con soggetti esterni ed organi istituzionali	Relazioni con i settori/ organi dell'ente (politici, revisori, organismo di valutazione, commissioni) e con i soggetti esterni (studi legali, enti pubblici, OO.SS)	Rapporti con soggetti rilevanti per cariche rivestite; provvedimenti di competenza di rilevante impatto; iniziative di comunicazione rapporti con il pubblico:  intensità alta da 11 a 15, intensità media da 6 a 10 intensità bassa da 1 a 5	15
Gestione e promozione di innovazioni procedurali o tecnologiche	Livello di attività propositiva e di adattamento rispetto alle innovazioni di progetto	I principali processi non hanno carattere di ripetitività da 7 a 10; I processi sono in minima parte standardizzati da 4 a 6; I processi sono in gran parte standardizzati da 1 a 3;	10
			<b>100</b>