



COMUNE DI CROCETTA DEL MONTELLO

(PROVINCIA DI TREVISO)

REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA INCARICHI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. del

Art.1
Campo di applicazione

1. Il presente regolamento definisce la disciplina degli incarichi di Elevata qualificazione, di seguito definiti EQ, ai sensi degli articoli 16-17-18-19-20-21 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022.
2. I responsabili delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa del Comune, sono titolari di incarichi di elevata qualificazione (EQ)

Art.2
Strutture 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 di 1 (uno) anno e può essere rinnovato con la medesima formalità.
2. L'incarico di EQ è di natura fiduciaria tenendo conto delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisita dal personale.
3. Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura apicale si applicano le disposizioni contenute nel presente Regolamento.

Art.3
Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale incaricato di Elevata Qualificazione

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare EQ 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, restano salvi i compensi aggiuntivi di cui all'articolo 20 del CCNL 16.11.2022
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'ente definisce con il ***Sistema di misurazione e valutazione della performance*** i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 20% delle risorse complessive.
4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, l'indennità per l'incarico di EQ e la retribuzione di risultato devono essere riproporzionate in relazione alla minore durata della prestazione lavorativa.
5. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, comando del dipendente, mobilità o altra interruzione

del rapporto di lavoro o di servizio, l'indennità per l'incarico di EQ e la retribuzione di risultato dovranno essere riproporzionate in relazione al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico di EQ

6. L'eventuale incremento delle risorse destinate al finanziamento delle EQ è oggetto di contrattazione decentrata ex art. 7, comma 4, lettera u), CCNL 16.11.2022, ove implicante una riduzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, al fine dell'osservanza dei limiti normativi relativi al contenimento della spesa di personale afferente alla componente accessoria.

Art.4

Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione - pesatura - per i titolari di EQ è determinata in base ai parametri di cui all'allegato A).
2. L'inserimento in una fascia di cui all'allegato B), consente di quantificare la retribuzione dell'incarico di EQ.;
3. L' indennità viene determinata sulla base dell'applicazione dei criteri di cui all'allegato A) da parte del Segretario Comunale e richiamata dal Sindaco nell'atto scritto e motivato di nomina dei responsabili dei Servizi che assumono automaticamente l'incarico di Elevata Qualificazione.

Art.5

Incarico e revoca dell'incarico di Elevata Qualificazione

1. Il Sindaco conferisce gli incarichi di EQ con proprio decreto, tenendo conto dell'articolazione della struttura amministrativa dell'Ente e delle funzioni facenti capo a ciascuna struttura apicale, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite dal personale
2. L'inserimento in una fascia di cui all'allegato B), consente di quantificare la retribuzione dell'incarico di EQ.;
3. L'atto di conferimento contiene le attribuzioni di funzioni EQ, la durata, nonché i sostituti in caso di assenza o impedimento temporaneo .
4. Nell'ipotesi di conferimento ad un funzionario, con incarico di EQ, di un ulteriore incarico ad interim per la durata dello stesso viene attribuito, nell'ambito della retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura è pari alla percentuale di seguito indicata del valore economico della

indennità attribuita per l'incarico di EQ, oggetto dell'incarico ad interim e tenuto conto del grado di conseguimento degli obiettivi:

- 15% per posizioni fino a € 6.000,00
- 20% per posizioni da € 6.001,00 a € 12.000,00
- 25% per posizioni da € 12.001,00 a € 18.000,00

Tali percentuali sono comunque rapportate al grado di conseguimento degli obiettivi assegnati all'incaricato di EQ cui si riferisce l'interim.

L'importo attribuito in base ai criteri di cui al precedente comma è rapportato al periodo di durata dell'incarico ad interim dell'anno di riferimento.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare di EQ, della indennità di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nell'area di appartenenza.
6. 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 altra persona di sua fiducia cui conferisce mandato.
7. Per garantire la continuità amministrativa e gestionale, gli incarichi di EQ, alla scadenza del mandato amministrativo, sono prorogati provvisoriamente per un periodo non superiore ai 120 giorni, per consentire lo svolgimento della procedura di attribuzione dei nuovi incarichi, fatta salva la facoltà da parte del Sindaco neo eletto di disporre diversamente con proprio provvedimento.
8. Nel caso di cessazione anticipata del mandato sindacale, i titolari di incarico di EQ continuano a svolgere le proprie funzioni fino alla scadenza naturale dell'incarico.

Art. 6

Norme finali

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate per effetto dell'entrata in vigore del presente Regolamento.
2. Il presente Regolamento è pubblicato per giorni 15 all'Albo Pretorio del Comune e nel link **“Amministrazione Trasparente”** sotto sezione di 1° livello **“Disposizioni generali”** – sotto sezione di 2° livello **“Atti generali”**.

SCHEDA DI ANALISI DA PARTE DEL SEGRETARIO GENERALE DELLA GRADUAZIONE DEL VALORI DELLA COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE ALLEGATO A)				
CRITERI DI PONDERAZIONE	Descrizione	Peso Criteri	Analisi punteggi	Risultato
LIVELLO DI AUTONOMIA GESTIONALE ED ORGANIZZATIVA	<i>Livello di autonomia gestionale ed organizzativa atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità. Esprime la capacità richiesta di dare esecuzione agli atti di programmazione e di governo adottando in piena autonomia atti di importanza strategica con correlata responsabilità amministrativa, civile e penale.</i>	A1.Autonomia gestionale con responsabilità amministrativa, civile, penale (max 10 punti): alta ----da 8 a 10 punti media —da 5 a 7 punti bassa ---fino a 4 punti A2.Autonomia organizzativa (funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza) (max 10 punti) Alta -----da 8 a 10 punti Media —da 5 a 7 punti Bassa ---fino a 4 punti	MAX 20 La definizione del punteggio (max 20) si ottiene tenendo conto dei punteggi parziali delle voci A1 e A2	
COMPLESSITA' DELLE COMPETENZE ATTRIBUITE CHE COMPORTO LO SVOLGIMENTO DI PROCEDIMENTI COMPLESSI E L'ESPOSIZIONE A RISCHI CORRUTTIVI NONCHE' LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' DISCREZIONALE	<i>Esprime la capacità di svolgere l'attività amministrativa che comporta, a titolo esemplificativo, il coinvolgimento di altre Amministrazioni ai fini dell'acquisizione di pareri, nulla osta, autorizzazioni o la stipulazione di accordi sostitutivi di provvedimento o il coinvolgimento della cittadinanza. Esprime, altresì, la capacità di adottare le misure di prevenzione del rischio corruttivo indicate nel Piano di prevenzione della corruzione oggi confluito nel PIAO. Esprime, infine, la capacità di svolgere valutazioni comparative dell'interesse pubblico con l'interesse privato ai fini dell'adozione di provvedimenti non vincolati.</i>	C1.Svolgimento di procedimenti complessi o non complessi (max 10 punti): *necessità di un approfondimento normativo e delle sentenze della giurisprudenza prevalente—da 8 a 10 punti *coinvolgimento di 2 o più enti —da 5 a 7punti *coinvolgimento della cittadinanza— 5 punti *procedimenti amministrativi non complessi- da 1 a 4 punti C2.Esposizione a rischi corruttivi per lo svolgimento di procedimenti complessi e non complessi (max 10 punti) *Esposizione a rischio per procedimenti complessi ---da 6 a 10 punti *esposizione a rischio per procedimenti non complessi---fino a 5 punti C3.Svolgimento di attività discrezionale (max 10 punti): *frequente ---da 6 a 10 punti *sporadica/occasionale ---fino a 5 punti	MAX 30 La definizione del punteggio (max 30) si ottiene tenendo conto dei punteggi parziali delle voci da C1 a C3	

ENTITA' DELLE RISORSE UMANE E FINANZIARIE ATTRIBUITE E NUMERO DEI SERVIZI ASSEGNATI	<i>Esprime il numero dei dipendenti assegnati all'incarico di EQ, il numero dei beni strumentali assegnati e l'entità delle risorse assegnate in parte spesa e in parte entrata. Esprime, altresì, il numero dei servizi assegnati ai Responsabili degli uffici e dei servizi</i>	D1. Dipendenti assegnati(max 10 punti): *numero dipendenti oltre le 5 unità—10 punti *numero di dipendenti fino a 5 unità —8 punti D2.Entita' risorse assegnate: si ottiene in base alla somma degli accertamenti e degli impegni (risultanti dall'ultimo consuntivo approvato) per ogni singolo settore (max 10 punti) *inferiore a € 500.000,00-----punti 2 * da €500.000,00 a € 1.500.000,00 -----punti 4 * da € 1.500.000,00 a € 3.000.000,00-----punti 6 Da € 3.000.000,00 a € 5.000.000,00-----punti 8 Superiore a € 5.000.000,01-----punti 10 D3.definizione del punteggio in base al numero di servizi assegnati (max 10 punti): *numero servizi assegnati oltre 5 unità---punti 10 *numero servizi assegnati da 3 fino a 5 unità -----punti 8 * numero di servizi assegnati fino a 3 unità ---punti 6	MAX 30 La definizione del punteggio (max 30) si ottiene tenendo conto dei punteggi parziali delle voci da D1 a D3	
VALENZA STRATEGICA DELL'INCARICO DI EQ IN RELAZIONE AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ANNUALMENTE CON IL PEGO E AL PROGRAMMA DI MANDATO DELL'AMMINISTRAZIONE	<i>Esprime l'importanza dell'attività svolta dall'incaricato di EQ con riferimento alle indicazioni contenute nel programma di mandato e attuate attraverso gli atti di programmazione (DUP) e di governo (PEG)</i>	E1. Attività strategica in relazione agli atti di programmazione (max 10 punti): alta-----da 8 a 10 punti media ----da 5 a 7 punti bassa-----fino a 4 punti E2.Attività' strategica in esecuzione di atti di governo (max 50 punti) alta-----da 8 a 10 punti media ----da 5 a 7 punti bassa-----fino a 4 punti	MAX20 La definizione del punteggio (max 20) si	

ALLEGATO B)

FASCE DI RETRIBUZIONE PERSONALE CATEGORIA D INCARICATO DI E.Q.
Min. € 5.000,00 Max 18.000,00

PUNTEGGIO	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE
Fino a 59	5.000,00
Da 60 a 65	7.000,00
Da 66 a 70	8.000,00
Da 71 a 75	9.000,00
Da 76 a 80	11.000,00
Da 81 a 85	13.000,00
Da 86 a 92	16.000,00
Da 93 a 100	18.000,00