

**CITTÀ DI GIOVINAZZO**  
***CITTÀ METROPOLITANA DI BARI***

**REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE, IL  
CONFERIMENTO, LA REVOCA E LA GRADUAZIONE  
DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

**Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 189 del 30 agosto 2023**

## **Art. 1 Finalità**

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione, nonché la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione e di risultato, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

2. Per incarichi di "Elevata qualificazione" si intendono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dall'Amministrazione comunale in base alle proprie esigenze organizzative.

Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del predetto CCNL. Tali posizioni richiedono:

- 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.

3. Gli incarichi di "Elevata qualificazione" vengono distinti 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.

4. Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro, possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

5. La Giunta individua il numero degli incarichi di Elevata Qualificazione da istituire presso ciascuna Settore, utilizzando i seguenti due parametri:

1) indicatore di complessità gestionale, rappresentato dall'importo medio delle risorse, utilizzate da ogni settore nell'ultimo triennio, come risultanti dai dati relativi alla sommatoria degli accertamenti di entrata e degli impegni di spesa riportati nei rendiconti di gestione approvati negli ultimi tre esercizi finanziari antecedenti l'istituzione degli incarichi e calcolato secondo la seguente griglia di valori:

<b>RISORSE MEDIE ANNUE UTILIZZATE NEL TRIENNIO 2020-2022</b>	<b>NUMERO INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE DA CONFERIRE</b>
fino a euro 10.000.000,00	<b>0</b>
da euro 10.000.000,01 a 20.000.000,00	<b>1</b>
da euro 20.000.000,01 a 30.000.000,00	<b>2</b>
oltre euro 30.000.000,00	<b>3</b>

2) indicatore di complessità organizzativa, rappresentato dall'esistenza di un rapporto minimo fra il numero di dipendenti assegnati a ciascun settore con l'approvazione del piano esecutivo di gestione più recente ed il numero di incarichi di elevata qualificazione da conferire ai settori all'esito dell'applicazione dell'indicatore di complessità gestionale. Tale rapporto deve essere almeno di 1 a 7, ossia per ogni incarico di EQ devono risultare assegnati al settore almeno sette dipendenti.

6. Gli incarichi di Elevata qualificazione saranno istituiti solo nel caso in cui siano rispettati entrambi gli indicatori; per cui in assenza di anche uno solo di essi non è possibile procedere all'istituzione di alcuna posizione di lavoro.

7. I suddetti due parametri vengono calcolati con cadenza triennale, contestualmente all'approvazione di ogni contratto collettivo integrativo.

8. Al Corpo di Polizia locale, presso il quale è istituito solamente un incarico di Elevata Qualificazione, non si applica la predetta disciplina, in virtù del fatto che trattasi di incarico apicale direttamente conferito dal Sindaco.

## **Art. 2**

### **Requisiti per il conferimento degli incarichi**

1. L'incarico di Elevata qualificazione può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno e indeterminato inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione in possesso dei seguenti requisiti:
  - a) aver ottenuto, negli ultimi tre anni, valutazioni delle prestazioni almeno pari ad un punteggio medio di "70/100" sulla base dell'attuale sistema di valutazione;
  - b) insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione" per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;
  - c) non aver subito sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale negli ultimi tre anni;
  - d) insussistenza di casi di inconfiribilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i. .

## **Art. 3**

### **Procedura per il conferimento degli incarichi e rotazione**

1. Il conferimento degli incarichi di Elevata qualificazione è di norma preceduto da un avviso finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati, da pubblicare sul sito intranet dell'Ente per quindici giorni consecutivi, ad eccezione del caso in cui alla procedura possa partecipare un unico concorrente.

2. I candidati in possesso dei requisiti di accesso disciplinati all'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 tiene in considerazione, tra l'altro dei seguenti criteri:

- a) titolo di studio e professionale adeguato allo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico;
- b) coordinamento di strutture organizzative dell'ente in qualità di responsabile;
- 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) esperienza almeno triennale nella gestione di funzioni e di attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire.

3. Il dirigente del Settore di riferimento, con il supporto dell'Ufficio Risorse umane, procede verifica della sussistenza dei requisiti di accesso di cui all'art. 2, e alla ponderazione e valutazione degli elementi di cui al precedente comma.

4. L'incarico di elevata qualificazione è conferito dal dirigente del Settore di riferimento, per un periodo massimo non superiore a 3 anni, sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento, con atto scritto e motivato, e può essere rinnovato con le medesime formalità. Con deliberazione di Giunta comunale è possibile disporre la proroga degli incarichi per una durata massima di mesi sei ove motivata da esigenze organizzative di carattere contingente.

5. Nel caso in cui l'avviso informale sia andato deserto o nel caso in cui sia verificata l'assenza, tra le candidature pervenute, dei requisiti, delle attitudini e delle competenze richieste per la posizione da attribuire, il dirigente del Settore interessato conferisce l'incarico di Elevata qualificazione ad un dipendente dell'area dei Funzionari assegnato al proprio Settore e in possesso di detti requisiti e competenze.

6. L'amministrazione promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi.

7. Il dipendente incaricato di Elevata qualificazione in aree o procedimenti esposti a rischio corruzione favorisce il passaggio delle competenze e agevola la rotazione dell'incarico. Qualora si renda necessaria l'assegnazione a struttura diversa da quella di appartenenza, il dipendente collabora affinché venga salvaguardata la continuità e la regolarità dell'attività amministrativa e la funzionalità degli uffici.

**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 dalla 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.
3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nell'area di appartenenza.

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

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare degli incarichi di cui alla presente disciplina 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, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.
2. Ai sensi dell'articolo 20 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, ai titolari di elevata qualificazione, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
  - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del presente CCNL;
  - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
  - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;
  - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
  - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
  - f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
  - g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
    - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016;
    - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
    - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
    - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
    - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.
    - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

**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, articolata per fasce di importo in funzione del punteggio conseguito da ciascuna incarico all'esito delle operazioni di pesatura, secondo il modello allegato C.
2. Nella individuazione dei criteri il Sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato

- all'incarico e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.
3. Il Comune, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle elevate qualificazioni 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. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in maniera complessiva con riguardo a tutti gli incarichi di Elevata qualificazione.
  6. All'incarico di elevata qualificazione della polizia locale, in virtù del fatto che trattasi di incarico apicale direttamente conferito dal Sindaco, l'importo della retribuzione di posizione viene stabilito nel decreto sindacale di conferimento dell'incarico. Le risorse residue, destinate a finanziare le retribuzioni di posizione dei restanti incarichi di elevata qualificazione, sono assegnate ai settori in rapporto al numero degli incarichi di elevata qualificazione istituiti. I dirigenti, in funzione delle risorse complessivamente assegnate a ciascuno di essi per il finanziamento degli incarichi afferenti al proprio settore, stabiliscono l'importo della retribuzione di posizione da attribuire a ciascun incarico tenendo conto dell'esito delle operazioni di pesatura.

## **Art. 7**

### **Soggetti e funzioni**

1. Il Dirigente, con riguardo agli incarichi di Elevata qualificazione di propria competenza, compila, con la collaborazione del Servizio Personale-Organizzazione, una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna con riguardo ai singoli elementi di valutazione. Il Dirigente assegna conseguentemente i relativi punteggi. Relativamente all'incarico di Elevata qualificazione della polizia locale la competenza alle predette operazioni è attribuita al Segretario generale.
2. Il Nucleo di valutazione supporta il Dirigente/Segretario generale nel procedimento di valutazione sul piano della coerenza tra caratteristiche della posizione, criteri di misurazione ed attribuzione dei punteggi.
3. La Giunta approva la pesatura degli incarichi di Elevata qualificazione.

## **Art. 8**

### **Criteri di graduazione degli incarichi di elevata qualificazione**

1. Gli incarichi di Elevata qualificazione previsti dal contratto di lavoro sono riferiti a:
  - 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
2. 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.
3. Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione degli incarichi di Elevata qualificazione sono valutate in base ai seguenti criteri:
  - 1) **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");
  - 2) **complessità operativa ed organizzativa**: sono considerate:
    - a) la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare 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 e dell'Elevata Qualificazione, con conseguente complessità gestionale;
    - 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 (ad es. a livello di tempi da rispettare, di 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; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività;
  - 3) **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);

4) **responsabilità finanziaria**: è valutata la rilevanza dei budget gestiti a livello di spesa;

5) **deleghe di funzioni dirigenziali/assegnazione di funzioni a rilevanza esterna**: è valutata la significatività quantitativa e qualitativa (ossia l'ampiezza ed il contenuto) delle funzioni delegate/assegnate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.

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

#### **Art. 9**

##### **Delega di funzioni dirigenziali**

1. Ai titolari degli incarichi di Elevata qualificazione possono essere delegate funzioni dirigenziali.
2. La delega scritta deve essere definita nei suoi contenuti e prevedere l'eventuale adozione di provvedimenti finali o di atti gestionali.
3. In caso di delega è effettuata la valutazione del criterio "deleghe di funzioni dirigenziali" di cui al precedente art. 8, che tiene conto della significatività quantitativa e qualitativa (ossia dell'ampiezza e del contenuto) delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna. Nel caso di non attribuzione di deleghe dirigenziali il criterio è valutato con livello 0 (zero).

#### **Art. 10**

##### **Unicità di valutazione**

1. I criteri di graduazione degli incarichi di Elevata qualificazione sono considerati validi per entrambe le tipologie previste dal CCNL, senza aggiunta o sottrazione di elementi a vantaggio o svantaggio dell'una o dell'altra tipologia.
2. Per gli incarichi di Elevata qualificazione di tipo b) caratterizzate dallo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, le valutazioni sono maggiormente orientate ad accertare la presenza di tale elemento in relazione ai singoli criteri. In tal senso per il criterio 2), "complessità operativa ed organizzativa", l'Ente riconosce a questi incarichi di Elevata qualificazione un punteggio minimo di due punti da aggiungere comunque alla valutazione del criterio come risultante dagli altri elementi riscontrati, fermo restando il punteggio massimo ottenibile per questo criterio.

#### **Art. 11**

##### **Procedimento di graduazione**

1. Per ogni criterio individuato dall'articolo 8 è assegnato, utilizzando il modello allegato A e la scheda allegato B, un punteggio variabile, motivato sviluppando il criterio stesso in relazione agli elementi che lo caratterizzano: maggiore è il riscontro di detti elementi, maggiore risulta la valutazione.
2. La graduazione degli incarichi di Elevata qualificazione e del relativo trattamento economico viene effettuata sulla base del punteggio totale conseguito cui corrisponde un determinato importo di retribuzione di posizione da corrispondere al dipendente.

#### **Art. 12**

##### **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, allo stesso è corrisposta, da parte dell'Ente presso il quale è stato disposto l'utilizzo, una maggiorazione della retribuzione di posizione nella misura del 30%.

#### **Art. 13**

##### **Retribuzione di risultato**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi di EQ sono soggetti a valutazione annuale da parte del dirigente del Settore di riferimento.
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
3. La valutazione del personale incaricato di elevata qualificazione è adottata dal dirigente del

Settore di riferimento, nel rispetto di quanto previsto dal regolamento generale sul ciclo di valutazione della performance.

**Art. 14**  
**Incarichi ad interim**

1. Nell'ipotesi di conferimento ad un dipendente, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ (come individuato da ciascun Ente), per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura è pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim.
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 degli esiti della valutazione di performance individuale.
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 all'incarico vacante confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata qualificazione.

**Art. 15**  
**Decorrenza**

1. Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.