



VERBALE N. 7 DEL 28-6-2023

ATTIVITA' SVOLTA NELLA GIORNATA CON MODALITA' TELEMATICA

**PARERE SUL NUOVO REGOLAMENTO SULL'ISTITUZIONE, CONFERIMENTO,
REVOCA E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
(EQ)**

Componenti:

Dott. Arturo Bianco.....Presidente

Dott. Fabio Sanna..... Componente esperto

IL NUCLEO

Visto Regolamento Comunale per l'ordinamento degli Uffici e dei Servizi ed in particolare il titolo III, recante disposizioni in materia di misurazione e valutazione della performance;

Presa visione dello schema del regolamento di cui all'oggetto e allegato al presente verbale;

Tutto ciò premesso,

esprime

parere FAVOREVOE

Dott. Arturo Bianco

Dott. Fabio Sanna

ISTITUZIONE, CONFERIMENTO, DISCIPLINA E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE NEGLI ENTI SENZA DIRIGENTI

Articolo 1

Oggetto

1. Il presente regolamento dà attuazione alle disposizioni di cui al titolo 3°, capo 2°, del CCNL 16.11.2022, 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. Le stesse procedure sono previste 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.

4. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio del Comune, entro i limiti e salvo deroghe espresse previsti dalla legge

Articolo 2

Istituzione

1. Nel Comune di Decimomannu, ente privo di personale con qualifica dirigenziale, sono istituite le posizioni di EQ, per lo svolgimento di funzioni di direzione delle unità organizzative di maggiore complessità, denominate "Settori", caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa, che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di attività e di risultato.

2. Con gli incarichi di elevata qualificazione viene compensata l'assegnazione di incarichi dirigenziali di cui all'articolo 109, comma 2, del d.lgs. n. 267/2000 nel rispetto del vincolo per cui le posizioni di responsabile di struttura apicale sono automaticamente individuate come destinatari degli incarichi in oggetto.

3. Questi incarichi sono conferiti a dipendenti inquadrati nell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni, se nell'ente ve ne sono in servizio.

4. Possono essere conferiti a dipendenti inquadrati nell'area degli istruttori solamente se, nella stessa articolazione organizzativa, non vi sono dipendenti inquadrati nell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni in possesso del profilo professionale richiesto ed a condizione che si dimostri la utilità per l'ente di tale soluzione in alternativa al conferimento ad interim di tale incarico. In questi casi possono essere conferiti per una sola volta ed essere prorogati solamente nelle more dell'assunzione di un dipendente nell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni con il profilo richiesto e destinato alla stessa articolazione organizzativa.

5. Gli incarichi di cui al presente articolo hanno durata, di norma, minima triennale e non superiore a tre anni.

Articolo 3

Conferimento

1. Gli incarichi di elevata qualificazione sono conferiti dal Sindaco 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 degli 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 80/100° e che nello stesso arco temporale non si è stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto.

Articolo 4

Indennità di posizione

1. La graduazione degli incarichi di cui al precedente articolo 2 è effettuata sulla base dei seguenti criteri:
 - a) Complessità gestionale;
 - b) Rilevanza, ivi compresa la responsabilità.
 - c) I criteri per la graduazione degli incarichi in oggetto sono contenuti nella tabella A allegata al presente regolamento
2. La concreta applicazione di tali criteri, con la determinazione del punteggio, è effettuata dal Segretario Generale su proposta del Nucleo di Valutazione o OIV.
3. La graduazione della misura di tale indennità è aggiornata tutte le volte che una articolazione organizzativa sia interessata da modifiche.
4. 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
5. Nel caso di conferimento dell'incarico di cui al comma 3 dell'articolo 2 la misura della retribuzione di posizione è quella determinata dal presente comma.

Articolo 5

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.

Articolo 6

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.
2. La misura di tale maggiorazione è determinata per il 50% in modo direttamente proporzionale alla misura della indennità della posizione conferita e per il restante 50% sulla base della valutazione dei risultati raggiunti.

Articolo 7

Revoca degli incarichi di EQ

1. La revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione, oltre che a seguito di sospensione disciplinare, può essere disposta dal Sindaco per una delle seguenti motivazioni, previo contraddittorio con il dipendente interessato:
 - a) Intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;
 - b) Valutazione negativa dell'attività svolta.
 - c) Inosservanza delle direttive impartite dal Sindaco e/o dalla Giunta.
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
3. La valutazione è negativa quando è inferiore a 51/100° ed una volta che la stessa sia stata confermata a seguito dell'eventuale contraddittorio richiesto dal dipendente.
4. L'inosservanza delle direttive impartite dal sindaco e/o dalla giunta deve essere accertata da parte del Nucleo di valutazione e deve riferirsi ad indicazioni che hanno un carattere strategico e un particolare rilievo di interesse generale.

Articolo 8

Disposizioni finali

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle disposizioni di legge in materia, ai contratti collettivi di lavoro nonché alle previsioni del regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi.
2. Il regolamento entra in vigore ad intervenuta esecutività della deliberazione approvativa e trascorsi 15 giorni dalla sua separata e successiva pubblicazione all'albo pretorio comunale.

TABELLA A

Criteria per la graduazione degli incarichi di elevata qualificazione di cui all'articolo 2, comma 3, lettera a)

COMPLESSITA' GESTIONALE (fino a punti 55)	Dimensione e differenziazione organizzativa	Fino a punti 30
	Complessità delle relazioni	Fino a punti 10
	Competenze professionali richieste	Fino a punti 15
RILEVANZA (fino a punti 45)	Importanza rispetto alle scelte programmatiche	Fino a punti 20
	Gradi di responsabilità	Fino a punti 15
	Rilevanza organizzativa	Fino a punti 10

DIMENSIONE E DIFFERENZIAZIONE ORGANIZZATIVA (max 30 punti)

Numero dipendenti (max punti 15)

Il punteggio viene ricavato in proporzione al numero di dipendenti assegnati alla posizione, in rapporto con il numero complessivo di dipendenti dell'ente

A	B	
n. dipendenti dell'ente (escluse le P.O.)	n. dipendenti della posizione	B/A X 15

Numero dei servizi (max punti 15)

Il peso viene ricavato in proporzione ai servizi individuati nel modello organizzativo relativi alla posizione, in rapporto con il numero complessivo di servizi dell'ente

A	B	
n. servizi dell'ente	n. servizi della posizione	B/A X 15

COMPLESSITA' NELLE RELAZIONI (max 10 punti)

La posizione richiede interdisciplinarietà e intersettorialità	Punti 10
La posizione richiede eterogeneità	Punti 5
La posizione richiede l'espletamento di incarichi di tipo settoriale	Punti 1

COMPETENZE PROFESSIONALI RICHIESTE (max 15 punti)

La posizione richiede la conoscenza specialistica o l'abilitazione professionale	Punti 15
La posizione richiede la conoscenza di materie e prassi acquisibili dall'esperienza	Punti 10
La posizione può essere esercitata con il ricorso a conoscenze di tipo generale	Punti 5

**IMPORTANZA RISPETTO ALLE SCELTE
PROGRAMMATICHE (max 20 punti)**

Tale dimensione rileva l'importanza dell'Area rispetto al ammontare complessivo delle risorse stanziare nel P.E.G. e viene così articolata:

per ciascuna delle voci viene calcolato il valore percentuale ricavato dal rapporto tra le somme stanziare dall'intero Ente e le somme stanziare direttamente riferibili alla posizione

- a) **Spesa titolo I** – Fa riferimento alle spese correnti e può riguardare responsabilità diretta o dipendenti da input della giunta o carattere di obbligatorietà
- b) **Spesa titolo II** – Contiene le spese in conto capitale e non sempre esprime una responsabilità diretta, anche in relazione alla differenza tra gli investimenti e la dimensione della soglia europea
- c) **Entrata titolo I** – Fa riferimento alle entrate tributarie ed è limitato a quelle posizioni che ne hanno diretta responsabilità
- d) **Entrata titolo III** - Contiene le entrate extratributarie e riguarda prevalentemente la gestione diretta di entrate patrimoniali, contravvenzioni servizi pubblici locali e a domanda individuali, proventi, ecc.
- e) **Entrata titolo IV** – Fa riferimento ai contributi in conto capitale e agli oneri di urbanizzazione
- f) **Entrata titolo V** – riguarda la dimensione relativa all'accensione di prestiti

GRADI DI RESPONSABILITA' (max 15 punti)

Il grado di responsabilità gestionale viene "pesato" in ragione della ricorrenza delle attività elencate che rappresentano quelle di maggior rilievo all'interno dell'ente locale. La ricorrenza, inoltre è ponderata in ragione della modalità di partecipazione della posizione a ciascuna delle attività elencate.

	Si/no
Funzione di vicesegretario	Occasionalmente (1) frequentemente (2) prevalentemente (3)
Rilascio di autorizzazioni	
Amministrazione del patrimonio	
Attività di controllo	
Erogazione di contributi	
Produzione di servizi a domanda individuale	
Gestione del contenzioso	
Attività di progettazione	
Attività di programmazione	
Relazioni con imprese o professionisti	
Attività di regolamentazione	
Relazioni con il pubblico	
Attività di tipo sanzionatorio	
Attività contrattuale	
Gestione delle entrate	

Rappresentanza in giudizio	
Presidio del territorio	
Rapporto con organi giudiziari	
Emissione di ordinanze	

RILEVANZA ORGANIZZATIVA (max 10 punti)

L'ambito della valutazione si articola nelle seguenti voci, con riferimento ad attività svolte nei confronti degli altri settori dell'Ente :

- ➔ rilascio di pareri e apposizione di visti (da 1 a 5)
- ➔ trasmissione di informazioni e attività di controllo (da 1 a 5)

Il punteggio varia in relazione alla **frequenza** con la quale vengono forniti i pareri, i visti o le informazioni

TABELLA 2

COMPLESSITA' PROFESSIONALE (fino a punti 75)	Livello di difficoltà professionale	Fino a punti 35
	Differenziazione delle attribuzioni	Fino a punti 15
	Complessità delle relazioni	Fino a punti 15
	Competenze professionali richieste	Fino a punti 10
RILEVANZA (fino a punti 25)	Importanza rispetto alle scelte programmatiche	Fino a punti 15
	Gradi di responsabilità	Fino a punti 10