



CITTÀ DI BORDIGHERA
PROVINCIA DI IMPERIA

REGOLAMENTO

PER

**L' ISTITUZIONE E LA VALUTAZIONE DEGLI INCARICHI DI
ELEVATA QUALIFICAZIONE**

*(articoli 16-17-18-19-20-21 del c.c.n.l. relativo al personale del comparto funzioni
locali triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16.11.2022)*

(approvato con deliberazione della giunta comunale n. 263 del 19/12/2023)

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 dellaretribuzione di risultato per gli incarichi sulle posizioni di elevata qualificazione, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
2. Per "Elevata Qualificazione" si intende un incarico che comporti, con assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:
 - a) responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) 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;
3. Gli incarichi possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nell'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, sulla base e per effetto di un provvedimento a termine conferito sulla base dei criteri definiti all'art. 3.
4. La Giunta individua il numero delle posizioni istituite presso ogni settore nell'ambito degli atti di macro-organizzazione dell'Ente.

Art. 2 - Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. L'incarico può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) 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;
 - b) non aver subito sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto negli ultimi 3 anni;
 - c) 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 - Criteri generali per il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione *(oggetto di confronto art. 5, comma 3, lett. d del ccnl 16.11.2022)*

1. Gli incarichi di EQ sono conferiti di norma per il periodo di 1 anno e comunque per un periodo non superiore a 3 anni, fatta salva la facoltà di rinnovo:
 - > dal dirigente competente per settore
 - > dal segretario generale per quanto concerne l'incarico inerente il comandante della polizia locale e il personale appartenente ai servizi assegnati allo stesso.
2. L'atto scritto e motivato di conferimento dell'incarico - che indicherà anche gli obiettivi di carattere generale e la valutazione economica predefinita per lo stesso incarico - verrà adottato di norma entro il 15 dicembre dell'anno precedente e potrà essere rinnovato con le medesime formalità.

3. Per il conferimento dell'incarico si terrà conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere:
 - a) della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - b) dei requisiti culturali posseduti;
 - c) delle attitudini e della capacità professionale;
 - d) dell'esperienza acquisita.

Art. 4 - Revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione
(oggetto di confronto art. 5, comma 3, lett. d del ccnl 16.11.2022)

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 organizzativa e 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

Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni 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 fatto salvo quanto previsto dall'articolo 20 del CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 16.11.2022 o successive disposizioni normative e contrattuali.

Art. 6 - Retribuzione di posizione

Nella individuazione dei criteri per la graduazione delle elevate qualificazioni, il Sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.

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.

Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.

Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in via comparativa per tutte le posizioni istituite.

Art. 7 - Retribuzione di posizione e procedura di graduazione
(criteri oggetto di confronto art. 5, comma 3, lett. e del ccnl 16.11.2022)

1. Secondo le disposizioni del c.c.n.l. vigente, alla titolarità di uno degli incarichi di EQ consegue il diritto a percepire una indennità di posizione che varia da un minimo di euro 5.000,00 ad un massimo di euro 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità.
2. Il Comune di Bordighera stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione di ciascun incarico di EQ secondo la metodologia allegata al presente regolamento (allegato A).

3. La conferenza dei dirigenti elabora la proposta degli incarichi di Elevata Qualificazione da istituire e la pesatura rispetto ai criteri definiti di cui all'allegato A.
4. Il nucleo di valutazione esprime il parere nell'ambito delle funzioni di monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione;
5. La proposta definitiva delle pesature degli incarichi di E.Q. è approvata dalla giunta comunale.

Art. 8 - Delega di funzioni dirigenziali

Ai titolari di incarichi di E.Q. possono essere delegate funzioni dirigenziali.

1. La delega scritta deve essere definita nei suoi contenuti e prevedere l'eventuale adozione di provvedimenti finali o di atti gestionali.
2. In caso di delega, è effettuata la valutazione del criterio "deleghe di funzioni dirigenziali" nella graduazione degli incarichi di EQ, 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. 9 - Retribuzione di risultato

(criteri oggetto di contrattazione art. 7, comma 4, lett. v del ccnl 16.11.2022)

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti incarichi di EQ sono soggetti a valutazione annuale in base ai criteri e alla procedura allegata al presente regolamento (allegato B).
2. La valutazione sufficiente, rilevata mediante una scheda di valutazione conforme alla metodologia allegata, conferisce titolo anche alla retribuzione di risultato non inferiore al 15% (in caso di valutazione comunque sufficiente) e non superiore al 25% della retribuzione di posizione attribuita (in caso di punteggio massimo). La retribuzione di risultato viene corrisposta di norma entro il mese di giugno dell'esercizio successivo a quello di competenza e, comunque, successivamente all'approvazione del rendiconto di gestione dell'anno precedente.
3. La rendicontazione entro il 31 gennaio di ogni anno dei risultati conseguiti per ogni obiettivo assegnato al servizio in sede di programmazione costituisce il presupposto per l'erogazione della retribuzione di risultato.
4. Al lavoratore già titolare di incarico di E.Q., cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra posizione, 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 la posizione oggetto dell'incarico ad interim. La percentuale è definita dal dirigente che conferisce l'incarico ad interim, nell'ambito dello stesso.
5. Il Comune di Bordighera, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non sufficiente acquisisce, 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.
6. Ogni dipendente potrà presentare motivata richiesta di riesame della valutazione conseguita alla conferenza dei dirigenti entro 10 giorni lavorativi prima di attivare le procedure contenziose previste dalla legge. La conferenza dei dirigenti ha l'obbligo di riesame entro i successivi 10 giorni lavorativi.

Articolo 10 - Correlazione tra compensi di cui all'articolo 20, comma 1, lett. h del c.c.nl. 16.11.2022 e la retribuzione di risultato

(oggetto di contrattazione collettiva integrativa art. 7, comma 4, lett. j del ccnl 16.11.2022)

Ai titolari di incarico di EQ possono essere erogati in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato esclusivamente i trattamenti accessori previsti da disposizioni di legge o di cui al c.c.n.l. vigente nel tempo.

Qualora il beneficiario degli incentivi previsti da specifiche disposizione di legge sia titolare di incarico di Elevata Qualificazione la correlazione tra i compensi professionali annui percepiti di cui al presente articolo e la retribuzione di risultato è stabilita nel seguente modo:

Incentivi di legge	Abbattimento in % della retribuzione di risultato
Fino ad euro 1.500,00	0
Da euro 1.501,00 ad euro 3.000,00	3,00%
Da euro 3.001,00 ad euro 5.000,00	5,00%
Da euro 5.001,00 ad euro 7.000,00	8,00%
Oltre euro 7.001,00	12%

Tale disposizione viene calcolata su base annua secondo il principio della cassa.

Art. 11 – Decorrenza

Il presente regolamento verrà applicato a decorrere dal 01 gennaio 2024.

Allegato A)

METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DELLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE DEL COMUNE DI BORDIGHERA

La definizione del valore economico di ogni singola retribuzione di posizione degli incarichi di elevata qualificazione avviene in base ai seguenti elementi di valutazione:

- 1) **Complessità organizzativa** in riferimento alla complessità dei processi decisionali, alle risorse umane assegnate, all'entità delle risorse finanziarie gestite
- 2) **Responsabilità amministrativa e gestionale** in termini rispettivamente di responsabilità diretta per i danni causati all'ente nell'ambito del rapporto d'ufficio e di responsabilità in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi definiti dall'ente;
- 3) **Funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna** in riferimento alla tipologia della delega del potere di firma e al valore economico degli stessi.

Posto che il valore delle posizioni del Comune può variare da un minimo di euro 5.000,00 ad un massimo di euro 18.000,00 teorici, il procedimento di valutazione delle stesse deve essere suddiviso in 2 fasi.

La prima fase consta della valutazione vera e propria, cioè sostanziale, delle posizioni, da effettuarsi sulla scorta e in applicazione dei 3 criteri sopraelencati.

Essa consiste nella attribuzione a ciascun incarico di EQ di punteggi parametrici riferiti ad ogni singolo elemento di valutazione, nell'ambito del punteggio massimo attribuibile a ciascuno di essi, così come di seguito indicato, e nella successiva definizione, per aggregazione, del relativo coefficiente di posizione.

Vengono individuati a tal fine i seguenti punteggi parametrici riferiti ai 3 elementi di valutazione sopraindicati:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO
Complessità organizzativa	40
Responsabilità amministrativa e gestionale	40
Funzioni delegate con poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna	20
Totale massimo conseguibile	100

La seconda fase consiste nella determinazione della retribuzione di posizione come sotto calcolata:

FASCIA	PUNTI	IMPORTI RETRIBUZIONE POSIZIONE
A	da 90 a 100	Euro 11.200,00
B	da 80 a 89	Euro 10.800,00
C	da 70 a 79	Euro 9.200,00
D	da 60 a 69	Euro 8.200,00
E	da 50 a 59	Euro 7.200,00
F	da 40 a 49	Euro 6.200,00

Allegato B)

METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI DAI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

I risultati delle attività svolte dai dipendenti, cui siano stati affidati incarichi di EQ, sono soggetti a valutazione annuale sulla base dei seguenti criteri:

- risultati ottenuti nell'attuazione degli obiettivi assegnati;
- capacità manageriali dimostrate.

La valutazione di ciascun titolare di EQ è determinata, quindi, in relazione all'effettiva capacità di conseguire realmente gli obiettivi assegnati ed all'abilità di realizzare concretamente i programmi affidati.

Competenti in ciò sono i dirigenti di settore competenti e il segretario generale per quanto concerne il comandante della polizia locale e i titolari di EQ riferiti ai servizi assegnati allo stesso, che operano sulla base dei giudizi opportunamente espressi mediante l'utilizzo della specifica modulistica predisposta con riguardo ai parametri di apprezzamento nei quali vengono scomposti i sopraindicati criteri.

Ai fini della valutazione in oggetto sono fissati i seguenti elementi di giudizio secondo i pesi, percentualmente espressi, a fianco di ciascuno di essi indicati:

Indicatore	Peso	Punteggio massimo attribuibile
Capacità di gestione delle risorse e degli interventi finanziari e di conseguimento di obiettivi e di risultati, nonché di realizzazione di programmi in misura corrispondente alla valutazione assegnata dal Nucleo di Valutazione in sede di rendicontazione dei risultati del servizio di riferimento nell'anno precedente.	35%	100
Effettivo incremento qualitativo o quantitativo delle attività, conseguito anche mediante l'introduzione di elementi di innovazione organizzativa gestionale, operativa e funzionale, in grado di accrescere o consolidare il livello di soddisfacimento dell'utenza	30%	100
Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, anche attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro	15%	100
Rispetto dei tempi di esecuzione dell'attività ordinaria e straordinaria facente capo al servizio	20%	
Totale	100%	100

Il punteggio attribuito a ciascun titolare di EQ, a conclusione dell'attività svolta nel corso dell'anno, si ottiene sommando la valutazione espressa dal dirigente per le singole variabili valutate, opportunamente ponderate in ragione del peso a ciascuna attribuito.

Al compiuto raggiungimento dei risultati conferiti e realizzazione dei programmi assegnati, corrisponderà il pieno riconoscimento del punteggio massimo fissato.

Al parziale raggiungimento dei risultati conferiti e realizzazione dei programmi assegnati corrisponderà un parziale riconoscimento del suddetto punteggio massimo, in ragione delle variazioni decrementali che saranno intervenute sul punteggio a ciascuna variabile assegnato e ciò in funzione del minor grado di conseguimento degli obiettivi e di realizzazione dei programmi accertato a consuntivo.

Il punteggio globale ottenuto può portare alle seguenti valutazioni:

0 - 30 punti: valutazione scarsa - il valutato presenta significative lacune e punti di debolezza che richiedono di svolgere adeguate azioni di miglioramento per arrivare ad una prestazione soddisfacente da un punto di vista quantitativo e/o qualitativo.

31 - 60 punti: valutazione insufficiente - il valutato manifesta comportamenti professionali non ancora pienamente soddisfacenti rispetto alle aspettative di ruolo, tipiche della posizione.

61 - 70 punti: valutazione sufficiente - il valutato manifesta comportamenti professionali pienamente soddisfacenti rispetto alle attese da un punto di vista sia quantitativo sia qualitativo.

71 - 80 punti: valutazione buona - il valutato si distingue per risultati più che soddisfacenti superiori a quanto richiesto dal ruolo.

81 - 100 punti: valutazione ottima - il valutato supera notevolmente le aspettative di ruolo.

La valutazione si intende positiva quando il titolare di posizione organizzativa consegue una valutazione almeno pari a sufficiente.

La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'articolo 17, comma 4 del c.c.n.l. 16.11.2022 secondo i seguenti criteri:

- valutazione sufficiente (fino a 70 punti) 15% dell'indennità di posizione
- l'ulteriore **10%** (a raggiungere **25%** massimo dell'indennità di posizione) verrà corrisposto in ragione di un incremento di **0,3334** per ogni punto eccedente i 70).

I dirigenti, 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 alla quale conferisce mandato o da persona di sua fiducia.