

Pareri sulla proposta di deliberazione (art. 49, c. 1, del T.U.E.L. 18/08/2000, n. 267)

PER LA REGOLARITA' TECNICA	UFFICIO: SEGRETARIO GENERALE
Si esprime parere FAVOREVOLE	Il Responsabile del Servizio
Capaccio Paestum (SA) 30.11.2023	DOTT. ANDREA D'AMORE

PER LA REGOLARITA' CONTABILE:	UFFICIO:
Si esprime parere	Il Responsabile del Servizio
Capaccio Paestum (SA)	

PER IL PROFILO DI LEGITTIMITA'	
Si esprime parere _____	Il Segretario Generale
Capaccio Paestum (SA)	

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

Il Segretario Generale  
DOTT. ANDREA D'AMORE

Il Sindaco  
AVV. FRANCESCO ALFIERI

Si certifica che questa deliberazione, ai sensi dell'art. 32, L. 69/2009, è stata pubblicata sul sito WEB il giorno \_\_\_\_\_ e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

**05 DIC. 2023**

Il Segretario Generale  
ANDREA D'AMORE

Il sottoscritto Segretario attesta:- che la presente deliberazione è stata pubblicata :  
dal \_\_\_\_\_  
al \_\_\_\_\_  
che nessuna richiesta di controllo è pervenuta.  
Data \_\_\_\_\_

Il Segretario Generale  
ANDREA D'AMORE

Trasmessa ai Capigruppo Consiliari  
con nota del **05 DIC. 2023**

Il Segretario Generale  
ANDREA D'AMORE

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:  
 Essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile.  
 Dopo trascorsi i dieci giorni dalla pubblicazione e senza richiesta di controllo.

Data **05 DIC. 2023**

Il Segretario Generale  
ANDREA D'AMORE



Comune di Capaccio Paestum

(Provincia Salerno)

protocollo@pec.comune.capaccio.sa.it  
segreteria@comune.capaccio.sa.it

Corso Vittorio Emanuele, 84047 Capaccio Paestum (SA)

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 562 DEL 30.11.2023

**Oggetto: Approvazione Regolamento Elevate Qualificazioni**

L'anno duemilaventitrè il giorno trenta del mese di novembre alle ore 13,50 con la continuazione, nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza l'Avv. Alfieri Francesco, nella sua qualità di Sindaco.

		Presenti	Assenti
1	Di Filippo Maria Antonietta	Vice Sindaco	SI
2	Masiello Gianfranco	Assessore	SI
3	Picariello Mariarosaria	Assessore	Da remoto
4	Scariati Fabio	Assessore	SI

Assiste il Segretario Generale Dott. D'Amore Andrea, incaricato della redazione del verbale

**IL PRESIDENTE**

Constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

**RICHIAMATO** l'art. del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 di tale CCNL, a mente del quale:

*"1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 16 è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario. 2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento. 3. Nelle ipotesi considerate nell'art. 16, comma 4, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità. 4. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento. 5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, 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 può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale. 6. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 (Risorse decentrate)".*

**DATO ATTO** che ai sensi della richiamata norma contrattuale la graduazione delle posizioni deve essere definita sulla base di criteri predeterminati, che tengano conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna di esse;

**RILEVATO** che presso questo Comune, al momento attuale, sulla base dell'ordinamento organizzativo dell'Ente, esistono le AREE per le quali possono essere conferiti incarichi di posizione organizzativa;

**RILEVATA** l'opportunità di dotarsi di un nuovo testo regolamentare che disciplini le modalità e le condizioni per il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione in base alla nuova normativa contrattuale il relativo sistema di graduazione della retribuzione di posizione, contestualmente abrogando la precedente regolamentazione;

**DATO ATTO** che si è provveduto all'attivazione dei prescritti moduli di relazione sindacale, ai sensi degli artt. 5, comma 3, e 7, comma 4, del vigente CCNL di comparto e che ad esito della trasmissione con nota prot. 47539 del 21.11.2023 del relativo schema di Regolamento E.Q. non sono pervenute osservazioni al testo proposto;

**VISTO** il Regolamento sugli incarichi di Elevata Qualificazione, allegato alla presente sub lettera A) per farne parte integrante e sostanziale e ritenuto meritevole di approvazione;

## VISTI:

- il D.lgs. 18.08.2000 n. 267, recante: "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" e successive modificazioni;
- il d.lgs. 30.03.2001 n. 165, recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni;
- il vigente "Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";
- il CCNL Funzioni locali 16.11.2022;

**ACQUISITI** i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica;

**CON** voti unanimi e favorevoli, espressi nelle forme di legge,

## DELIBERA

1. di approvare le premesse quali parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
2. di approvare il nuovo Regolamento sull'assetto dei Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, allegato alla presente sub lettera A) per formarne parte integrante e sostanziale;
3. di dare atto che, successivamente all'approvazione del regolamento recante metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative sarà necessario procedere:
  - a. alla nuova graduazione di tutte le posizioni organizzative istituite, a tal fine utilizzando i criteri contenuti nel regolamento di cui alla presente deliberazione;
  - b. all'assegnazione degli incarichi di cui all'art. 16 e ss. del CCNL del 16 novembre 2022;
4. di demandare al Segretario Generale e al Nucleo di Valutazione la formulazione della proposta di graduazione delle posizioni organizzative di E.Q. istituite presso l'Ente, da effettuare sulla base dei criteri contenuti nel nuovo regolamento;
5. di dare atto che, ai sensi del CCNL 16/11/2022, si è conclusa la procedura di confronto con i soggetti sindacali senza osservazioni;
6. di pubblicare il nuovo regolamento sul sito Amministrazione Trasparente - *sezione* Disposizioni generali - *sottosezione* Atti generali e nella *sezione* Personale - *sottosezione* Posizioni organizzative
7. di dichiarare, con separata e unanime votazione, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.



# **Comune di Capaccio Paestum**

*Provincia di Salerno*

## **REGOLAMENTO INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

**Criteri generali di conferimento e revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione**

**Criteri di graduazione della retribuzione di posizione e di risultato**

## **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 della retribuzione di risultato per gli incarichi di Elevata Qualificazione, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022.
2. Per "Elevata Qualificazione" si intende un incarico individuato presso l'area, definita dal nuovo sistema di classificazione del CCNL 16.11.2022, all'interno della struttura organizzativa del Comune di Capaccio Paestum che, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, richiede 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) svolgimento di attività 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 di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
3. Gli incarichi di EQ possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nell'area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito sulla base dei criteri definiti all'art. 3 del presente Regolamento.
4. La Giunta Comunale, su proposta del Segretario Generale, istituisce le posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate 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 CCNL 16.11.2022.
5. La Giunta Comunale, su proposta del Segretario Generale, modifica o revoca le posizioni di lavoro istituite, in funzione dei miglioramenti del modello organizzativo che deve essere costantemente adattato e orientato al conseguimento delle finalità dell'amministrazione attraverso una gestione efficiente ed efficace delle attività.
6. Le posizioni di EQ sono conferite con decreto del Sindaco su proposta del Segretario Generale con le modalità indicate ai successivi articoli.

## **Art. 2** **Requisiti per il conferimento degli incarichi**

1. L'incarico di Elevata Qualificazione può essere conferito al personale dipendente a tempo indeterminato inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione in possesso dei seguenti requisiti:
  - 1) 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;
  - 2) insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e 17 D.P.R. 62/2013 e s.m.i.;
  - 3) non aver subito sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto (censura) negli ultimi due anni;
  - 4) l'incarico di posizione organizzativa può essere, altresì, conferito a dipendenti assunti con contratto a termine ai sensi dell'art. 110 D.Lgs 267/2000 e s.m.i.;

- 5) Nel caso in cui, tuttavia, non siano in servizio dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, oppure nei casi in cui, pur 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 richieste per la specifica posizione da ricoprire, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di EQ anche a personale dell'area degli Istruttori, purchè in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Tale facoltà è ammessa per una sola volta, salvo il caso in cui l'acquisizione di personale dell'area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. Fermo quanto previsto all'ultimo comma dell'art.1, nel caso in cui non vi siano all'interno dell'ente dipendenti idonei a cui attribuire l'incarico di EQ, la responsabilità di una o più aree può essere attribuita al Segretario comunale ai sensi dell'art. 97 del d.lgs 18 agosto 2000, n. 267. L'attribuzione di tale funzione al Segretario comunale deve considerarsi eccezionale per evitare la concentrazione di poteri in capo ad un medesimo soggetto che è responsabile, altresì, della trasparenza, della prevenzione della corruzione e dei controlli successivi di regolarità amministrativa contabile.

### **Art. 3**

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

1. Il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione può essere preceduto da un avviso esplorativo, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente, per cinque giorni consecutivi, contenente una puntuale descrizione delle funzioni da assegnare e finalizzato ad acquisire la manifestazione di interesse dei dipendenti a tempo indeterminato dell'Area dei Funzionari;
  2. La manifestazione di interesse presentata non dà luogo alla formazione di alcuna graduatoria di merito;
  3. I candidati in possesso dei requisiti di accesso disciplinati all'art. 2 del presente regolamento sono 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. A tale fine sono valutabili, tra l'altro, i seguenti criteri:
    - a) titolo di studio e professionale adeguato per lo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico;
    - b) aver già assunto la diretta responsabilità di strutture organizzative nel corso della propria attività lavorativa, in relazione all'incarico da conferire;
    - c) capacità manifestata nella gestione di processi complessi, valutata in relazione all'oggettiva complessità delle disposizioni legislative e regolamentari che li regolano, attestata dal sistema di misurazione e valutazione della performance individuale relativa ai due anni precedenti, con una valutazione media delle prestazioni pari al 70%;
    - d) capacità di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire;
    - e) esperienza almeno triennale nella gestione di funzioni e di attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire;
  4. Il Segretario Generale, con il supporto del Servizio Personale - Risorse umane, procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di accesso di cui all'art. 2, e quindi alla istruttoria degli adempimenti propedeutici al conferimento dell'incarico di Elevata Qualificazione da parte del Sindaco;
  5. L'incarico di Elevata Qualificazione è attribuito dal Sindaco 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;
- La durata degli incarichi non può avere ordinariamente durata inferiore ad anni uno e ciò in quanto direttamente connessa alla corrispondente durata delle attività e/o obiettivi e programmi da realizzare.

Alla scadenza dell'incarico, qualora non si sia ancora provveduto ad attivare la procedura per il rinnovo/conferimento degli incarichi, gli stessi sono prorogati per un massimo di tre mesi al fine di assicurare la funzionalità dei servizi istituzionali;

6. 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, potrà essere conferito un incarico ad interim relativo ad altra posizione di Elevata Qualificazione, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali;

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

8. Il dipendente incaricato di Elevata Qualificazione in aree o procedimenti esposti a rischio corruzione favorisce, ove richiesto, 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'azione 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. Per valutazione negativa delle performance individuali si intende il conseguimento di un punteggio inferiore al 50% del punteggio massimo previsto. L'adozione dell'atto di revoca è di competenza del Sindaco.

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 immediata della retribuzione di posizione e la non attribuzione della retribuzione di risultato, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nell'area di appartenenza.

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

1. 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 contratto collettivo nazionale 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 posizione EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'articolo 37, comma 1, let. b), primo periodo, del CCNL del 6 luglio 1995, ai sensi dell'articolo 35 del CCNL del 14 settembre 2000;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'articolo 70-ter, del CCNL del 21.5.2018;

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'articolo 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;

- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'articolo 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'articolo 16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'articolo 40 del CCNL del 22 gennaio 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'articolo 56-ter, del CCNL del 21.5.2018, 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'articolo 113 del D.Lgs. n. 36/2023;
  - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge n.114/2014;
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
  - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della Legge 145 del 30.12.2018;
  - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio.
  - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della Legge 449/1997.

#### **Art. 6**

#### **Retribuzione di posizione**

1. Il presente Regolamento individua il sistema ed i criteri per la graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione.
2. Nella individuazione dei criteri il sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.
3. Una volta assegnata la retribuzione di posizione la stessa può essere aggiornata qualora si verificano mutamenti organizzativi definitivi oppure di rilevanza gestionale, dovuti a provvedimenti adottati dall'Ente che determinano un aumento o diminuzione del punteggio. Sono pertanto escluse revisioni connesse a situazioni temporanee o contingenti o verificatosi in via di fatto.
4. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.
5. I valori della retribuzione di posizione potranno variare in relazione alle disponibilità finanziarie e dei limiti per il trattamento accessorio previsti da disposizioni di legge e dei CCNL.
6. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in maniera complessiva con riguardo a tutte le Posizioni di Elevata Qualificazione.

#### **Art. 7**

#### **Soggetti e funzioni**

1. Il Nucleo Interno di Valutazione e Controllo redige con la collaborazione del Servizio Personale-Risorse Umane, una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna Posizione di Elevata Qualificazione con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi.
2. Il Segretario Generale supporta il NIVC nel procedimento di valutazione sul piano della coerenza tra caratteristiche della posizione, criteri di misurazione ed attribuzione dei punteggi.
3. La proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni di Elevata Qualificazione, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, è di competenza del Nucleo di Valutazione.
4. La pesatura delle Elevate Qualificazioni è approvata dalla Giunta Comunale.

**Art. 8**  
**Criteri di pesatura delle Elevate Qualificazioni**

1. Le posizioni di Elevata Qualificazione previste dal contratto collettivo di lavoro sono riferite:
  - allo svolgimento di funzioni e attività di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - allo svolgimento di attività 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 amministrative - gestionali), articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e graduazione.
3. Le caratteristiche analizzate secondo l'allegato B) ai fini della graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione sono valutate sulla base dei seguenti criteri predeterminati:

**1) trasversalità (complessità relazionale):** sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne relative ai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, alla 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 ai profili professionali, area funzionale e numero delle risorse umane assegnate;

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) rischio di responsabilità per le funzioni conferite:** sono considerati:

- 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, amministrativa e contabile)

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

**5) strategicità** (responsabilità organizzativa di mandato): è considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato.

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

**Art. 9**  
**Unicità di valutazione**

1. I criteri di graduazione di Elevata Qualificazione sono considerati validi per entrambe le tipologie previste dal vigente CCNL, sia per lo svolgimento di funzioni e attività di particolare complessità ed elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, che per lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità.

**Art. 10**  
**Sistema di pesatura**

1. Per ogni criterio individuato dall'articolo 8 è assegnato un punteggio variabile secondo il modello allegato A, motivato sviluppando il criterio stesso in relazione agli elementi che lo caratterizzano: maggiore è il riscontro di detti elementi, maggiore risulta la valutazione.

**Art. 11**  
**Procedimento di graduazione**

1. Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione sono considerate le posizioni EQ da conferire secondo le analisi e valutazioni relative a ciascuna di esse.
2. La graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione è effettuata dal Nucleo Interno di Valutazione e Controllo con il supporto del Segretario Generale applicando i criteri di cui all'allegato A).
3. La graduazione deve tenere conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione EQ.
4. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da attribuirsi da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità.
5. L'individuazione del valore economico di ciascuna posizione avviene in base al punteggio ottenuto dalla somma dei punteggi relativi ai parametri caratterizzanti le posizioni.
6. Al punteggio totale ottenuto da ciascuna posizione verrà attribuito il valore economico annuo nella misura prevista dal vigente contratto collettivo di lavoro secondo il posizionamento nella relativa fascia di punteggio, come da tabella:

Punteggio totale	Retribuzione di posizione annua
Fino a punti 50	€ 5.000,00
da 51 a 60	€ 8.000,00
da 61 a 70	€ 10.000,00
da 71 a 80	€ 12.000,00
da 81 a 90	€ 14.000,00
da 91 a 100	€ 18.000,00

7. Il soggetto preposto alla valutazione ai sensi dell'art. 7 applica i criteri di cui al precedente art. 8 per ciascuna posizione di Elevata Qualificazione.

Per ogni criterio è assegnato un punteggio compreso tra un valore minimo e massimo (vedi allegato A). I punteggi così assegnati per ogni criterio sono sommati ed è individuato il punteggio totale di ciascuna posizione Elevata Qualificazione (vedi allegato B).

**Art. 12**  
**Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti**

1. In caso di utilizzo di personale a tempo parziale, titolare di Elevata Qualificazione (art. 19 CCNL), allo stesso può essere corrisposta, da parte dell'Ente presso il quale è stato disposto l'utilizzo, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita di importo non superiore al 30% della stessa.

**Art. 13**  
**Retribuzione di risultato**

1. I risultati conseguiti per le attività svolte dai dipendenti titolari di posizione di Elevata Qualificazione sono soggetti a valutazione annuale attraverso il Vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022.
3. Ai sensi dell'articolo 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022, i criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2, sono stabiliti in apposita disciplina che accede al regolamento generale sul ciclo di valutazione della performance.
4. La valutazione del personale incaricato di Elevata Qualificazione è effettuata dal Nucleo Interno di Valutazione e Controllo, con il supporto del Segretario Generale.
5. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, si acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
6. In ogni caso, qualora le somme per la retribuzione di risultato siano insufficienti a finanziare le predette retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente.

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

1. Al lavoratore già titolare di posizione di Elevata Qualificazione, cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra posizione di Elevata Qualificazione, 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 di Elevata Qualificazione oggetto dell'incarico ad interim. La percentuale è definita dal soggetto che conferisce l'incarico ad interim, nell'ambito dello stesso.
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 del grado di conseguimento degli obiettivi.
3. Nel caso di conferimento di un incarico di posizione di Elevata Qualificazione ad interim a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla posizione vacante, confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di posizione di Elevata Qualificazione.

**Art. 15**  
**Abrogazioni**

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente regolamento sono da ritenersi abrogate.

**Art. 16**  
**Disposizioni finali**

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme in materia dei vigenti CCNLL, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi.

**Art. 17**  
**Decorrenza**

1. Il presente Regolamento viene pubblicato sul sito istituzionale in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs 3 n.33/2013 e ss.mm.ii., entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

Comune di Capaccio Paestum (Salerno)

mod. 1	Allegato A)			
Criteri e punteggi per la graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione				
Trasversalità (complessità relazionale)	Complessità operativa e organizzativa	Rischio di responsabilità per le funzioni conferite	Responsabilità finanziaria di entrata e spesa	Strategicità (responsabilità organizzativa di mandato)
<p><b>max 5 punti</b></p> <p>Parametri di valutazione il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolti 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). Livello punti da 1 a 3 i processi e le attività dalla posizione implicano relazioni ordinarie e consolidate con altre strutture organizzative interne. Livello punti da 4 a 5 i processi e le attività gestite implicano relazioni ordinarie con posizioni apicali di strutture organizzative interne e con soggetti esterni. Livello punti da 6 a 10 i processi e le attività gestite implicano relazioni frequenti ed intense di alto livello anche professionale, con soggetti interni ed esterni.</p>	<p><b>max 40 punti</b></p> <p>Parametri di valutazione :</p> <p>A) la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di EQ, in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, Sono individuati i seguenti livelli:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) da n. 1 a n. 2 dipendenti assegnati punti 1</li> <li>2) da n. 3 a n. 6 dipendenti assegnati punti 3</li> <li>3) da n.1 a n.2 assegnati Area Funzionari ulteriori punti 1</li> <li>4) da n.3 a n. 6 dipendenti assegnati Area Funzionari ulteriori punti 2</li> </ol> <p>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. livello di tempi da rispettare, rilevanza dell'istruttoria). Sono valutati:</p> <p>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.</p> <p>Sono individuati i seguenti livelli:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) processi e attività ad elevato contenuto standardizzato p. da 1 a 10</li> <li>2) processi e attività con ordinaria complessità tecnico gestionale p. da 11 a 20</li> <li>3) processi e attività con rilevante complessità tecnica gestionale p. da 21 a 35</li> </ol> <p>3) In relazione alle posizioni di Elevata Qualificazione caratterizzate dallo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, per il criterio "complessità operativa ed organizzativa", l'Ente può riconoscere 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.</p>	<p><b>max 20 punti</b></p> <p>Parametri di valutazione 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 amministrativa e contabile, civile e/o penale) Livello punti da 1 a 10 il processo lavorativo implica un rischio di responsabilità amministrativa ordinario Livello punti da 11 a 15 il processo lavorativo implica un rischio di responsabilità amministrativa e contabile Livello punti da 16 a 20 il processo lavorativo implica un rischio di responsabilità amministrativa, contabile, civile e/o penale.</p>	<p><b>max 15 punti</b></p> <p>Parametri di valutazione la rilevanza del budget gestiti a livello di entrata e di spesa e la responsabilità economica-finanziaria Possono essere individuati, in base al bilancio dell'Ente, livelli di budget in relazione ai quali attribuire i punteggi. Sono considerate le entrate e le spese, e fra queste le risorse di parte corrente rispetto a quelle in conto capitale. Livello punti 10 fino al 5% Livello punti 13 fino al 10% Livello punti 15 oltre il 20% della complessiva dotazione finanziaria Livello punti 5 fino al 5% Livello punti 10 fino al 10% Livello punti 25 oltre il 20% della spesa in conto capitale assegnata fermo restando il punteggio massimo ottenibile per questo criterio.</p>	<p><b>max 20 punti</b></p> <p>Parametri di valutazione la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato. Livello punti 15 i processi e le attività gestite implicano-assumono un rilievo ordinario rispetto agli obiettivi strategici. Livello punti 18 i processi e le attività gestite risultano significative per il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione. Livello punti 20 i processi e le attività gestite risultano direttamente collegate al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione.</p>

Elevata Qualificazione : \_\_\_\_\_

Risorse umane assegnate alla struttura  
Area Funzionari ed Elevata Qualificazione n. .... Area Istruttori n. .... Area Operatori Esperti.....

**Tipologia della posizione in relazione al CCNL**

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.

**Descrizione delle caratteristiche della posizione e attribuzione punteggio:**

Posizione Elevata Qualificazione .....  
comprende le attività relative a: .....  
.....  
.....

Parametro valutazione	Descrizione	Punteggio
<b>Trasversalità</b> (responsabilità relazionale)	I processi e le attività gestite presentano una normale/limitata rilevanza di relazioni interne/esterne, in quanto riguardano essenzialmente .....	_____
<b>Complessità operativa organizzativa</b>	I processi decisionali si presentano in linea di massima standardizzati i processi richiedono l'attività di n. .... dipendenti, tranne che per ..... che prevedono un coinvolgimento più o meno ampio.	_____
<b>Rischio di responsabilità per le funzioni conferite</b>	Il processo lavorativo implica un rischio di responsabilità, intensità incidenza del prodotto finale a) .....(indicare il livello di esposizione ) b) .....(indicare il livello di esposizione) c).....(indicare il livello di esposizione)	_____
<b>Responsabilità finanziaria di entrata e spesa</b>	Previsione di entrate assegnate..... Previsione di spesa corrente assegnate ..... Previsione di spesa capitale assegnate .....	_____
<b>Strategicità</b> (responsabilità organizzativa di mandato)	I processi e le attività gestite assumono un rilievo..... rispetto agli obiettivi strategici dell'Amministrazione.	_____

Punteggio totale