

# COMUNE DI ARQUATA SCRIVIA

PROVINCIA DI ALESSANDRIA



## SISTEMA PER L'INDIVIDUAZIONE E LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Approvato con delibera G.C. n. 114 del 29/12/2022

Aggiornato con delibera G.C. n. 38 del 06/06/2024

## INDICE

### TITOLO I - DEFINIZIONE E ISTITUZIONE

Art. 1 - Disposizioni Generali

Art. 2 - Definizioni

Art. 3 - Istituzione delle Posizioni di Elevata Qualificazione

Art. 4 - Graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 5 - Criterio di graduazione delle Posizioni di Elevata Qualificazione

Art. 6 - La metodologia per la graduazione delle Posizioni di Elevata Qualificazione

Art. 7 - Il processo di analisi e graduazione delle Posizioni di Elevata Qualificazione

### TITOLO II - CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI

Art. 8 - Requisiti richiesti per l'attribuzione dell'incarico di Posizione di Elevata Qualificazione

Art. 9 - Criteri per il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 10 - Durata degli incarichi

Art. 11 - Sostituzione e revoca dell'incarico

### TITOLO III - COMPETENZE E VALUTAZIONE

Art. 12 - Funzioni e competenze dei Titolari di Elevata Qualificazione

Art. 13 - Valutazione della performance

Art. 14 - Retribuzione di risultato

### TITOLO IV - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 15 - Disposizioni finali

## **TITOLO I** **DEFINIZIONI E ISTITUZIONE**

### **Art. 1 - DISPOSIZIONI GENERALI**

1. Il presente regolamento disciplina l'istituto delle Posizioni di Elevata Qualificazione di cui al comma 1 dell'articolo 16 del CCNL delle Funzioni locali 16/11/2022 definendone le tipologie e le funzioni.
2. Il presente regolamento disciplina, inoltre, le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL vigenti in materia.

### **Art. 2 - DEFINIZIONI**

1. Con il termine **“Posizione di Elevata Qualificazione”** si intende:
  - a) una posizione di lavoro caratterizzata dallo svolgimento di funzioni di direzione e/o coordinamento di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.
  - b) una posizione di lavoro caratterizzata dallo svolgimento di attività comprese quelle comportanti 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.
2. L'individuazione delle posizioni di Elevata Qualificazione avviene in considerazione della complessità gestionale, delle responsabilità da gestire, delle caratteristiche di sovraordinazione e sotto-ordinazione, della strategicità delle attività, della complessità del sistema di relazioni e, in generale, sulla base delle caratteristiche dell'assetto organizzativo dell'ente e delle sue articolazioni. In particolare, nell'individuare le posizioni coerentemente con l'assetto organizzativo dell'ente, occorrerà considerare la sua macrostruttura e la complessità degli specifici ambiti di intervento nonché gli obiettivi derivanti dal Documento Unico di Programmazione che giustificano l'individuazione delle stesse nell'ambito della struttura organizzativa del Comune.

### **Art. 3 - ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

1. La Giunta Comunale, nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi e dal Documento Unico di programmazione, approva l'organigramma e individua e approva i servizi quali strutture apicali dell'ente per le quali è conferita la titolarità di Elevata Qualificazione.
2. Il Comune assume le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti titolari di Elevata Qualificazione, ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.

### **Art. 4 -GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

1. La graduazione delle Posizioni di Elevata Qualificazione è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, da un minimo di euro 5.000,00 ad un massimo di Euro 18.000,00 annui lordi per 13 mensilità.
2. Nelle ipotesi eccezionali in cui gli incarichi di EQ siano conferiti a personale inquadrato nell'Area degli Istruttori, al ricorrere delle condizioni di cui all'art 19 del CCNL 16/11/2022, l'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo di € 3.000,00 a un massimo di € 9.500,00 lordi per tredici mensilità.

3. La graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione della posizione di Elevata Qualificazione.
4. Il Nucleo di valutazione provvede, su istanza del Sindaco, alla proposta di graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione applicando i criteri di cui all'articolo 5 del presente regolamento.
5. Nel caso in cui il budget a disposizione per il finanziamento degli incarichi di Elevata Qualificazione è limitato dalla vigente normativa ovvero dalle risorse disponibili nel bilancio dell'ente, l'importo della retribuzione di posizione corrispondente al punteggio calcolato viene ad essere parametrato all'ammontare complessivo delle risorse disponibili, dividendo il monte delle risorse per la somma di tutti i punteggi attribuiti e moltiplicandoli per ogni singolo punteggio attribuito nella singola scheda.
6. L'ammontare delle risorse destinate all'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione è pari ad una quota non inferiore al 15% dell'ammontare complessivamente destinato al trattamento accessorio delle posizioni organizzative come determinate nel bilancio in conformità alla normativa vigente. Le risultanze delle operazioni di cui ai precedenti commi sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione e recepite in apposito atto di Giunta Comunale. Nella ipotesi di cui al precedente comma 4, nel provvedimento di Giunta Comunale deve essere data evidenza delle risultanze della graduazione e dell'importo della retribuzione potenzialmente attribuibile, in relazione alle risultanze della graduazione, ed effettivamente assegnata in relazione alle risorse finanziarie disponibili.
7. Nel caso in cui un dipendente titolare di un incarico di EQ sia utilizzato in convenzione con un altro Ente, trova applicazione la disciplina prevista dall'art 23 del CCNL 16/11/2022, con possibilità di corrispondere una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita fino ad un massimo del 30% della stessa anche oltre il limite di cui al precedente comma 1, purché nel rispetto del limite al complessivo trattamento accessorio previsto dalla normativa vigente e compatibilmente con le risorse disponibili nel bilancio dell'Ente.

#### **Art. 5 - CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

1. I criteri ai quali collegare la graduazione delle responsabilità connesse alle Posizioni di Elevata Qualificazione e quindi alla indennità di posizione prevista contrattualmente:
  - la responsabilità organizzativa e gestionale
  - la complessità
  - la professionalità
  - la strategicità
2. Il grado di **responsabilità organizzativa e gestionale** è riconducibile a:
  - numero di collaboratori da gestire
  - influenza sui risultati economico-finanziari della struttura;
3. Il **grado di complessità** è riconducibile al tipo di posizione considerata. In particolare, da:
  - complessità dell'organizzazione controllata (strutture, processi e composizione quali-quantitativa delle risorse umane);
  - autonomia e influenza sull'acquisizione e l'impiego di risorse finanziarie
  - disomogeneità e variabilità delle funzioni amministrate
  - quadro dei vincoli da governare
  - pressioni di carattere ambientale e legate alla dinamica della domanda;
4. Il **grado di professionalità** è afferente a:
  - caratteristica delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento del ruolo
  - facilità di reperimento nell'ambito del settore degli enti locali delle competenze richieste;
5. Il **grado di strategicità** può essere ricondotto ai seguenti elementi, anche considerati disgiuntamente:
  - il presidio da parte della posizione di aspetti prioritari del programma dell'amministrazione;

- l'influenza della posizione sui risultati complessivi dell'ente;
- il presidio da parte della posizione di obiettivi e funzioni innovative, tali da garantire la modernizzazione e il miglioramento qualitativo del funzionamento dell'ente;
- l'esercizio di un ruolo centrale nello sviluppo e nel governo di un sistema articolato di relazioni con interlocutori esterni qualificati;
- la centralità della posizione rispetto alle caratteristiche, alle aspettative e alle dinamiche del contesto socio-economico-territoriale.

## **Art. 6 - LA METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

1. La valutazione delle posizioni organizzative viene effettuata mediante un metodo di valutazione strutturato. Il metodo di valutazione contribuisce a fare in modo che le decisioni collegate alla valutazione e basate sugli elementi oggettivi delle posizioni avvengano attraverso un percorso chiaro, trasparente ed esplicitato a priori.

2. Il metodo di valutazione delle posizioni adottato è del tipo analitico "per punteggio". Il metodo prevede quindi che ciascuna posizione venga ad essere indirettamente comparata con le altre sulla base di una serie di riferimenti (categorie e fattori di valutazione) ritenuti idonei a rendere conto della criticità delle posizioni e quindi rilevanti ai fini delle graduazioni delle medesime. In particolare, ciascuna categoria è articolata in fattori. Ciascun fattore viene graduato su tre livelli, in modo da consentire una valutazione analitica comparativa delle posizioni individuate. In questo senso la graduazione dei fattori non assume valore assoluto rispetto alla situazione generale dell'ente, ma relativo rispetto al gruppo di posizioni prese in considerazione. Si intende, quindi, che le posizioni selezionate presentano tutte caratteristiche significative di complessità e rilevanza strategica (presupposti fondamentali per la loro costituzione), ma potrebbero assumere, per ogni singolo fattore un valore relativamente diverso (basso, medio, alto) all'interno dello specifico universo delle posizioni valutate.

3. Le caratteristiche e i fattori individuati per la valutazione della diversa rilevanza organizzativa delle posizioni sono differenti in relazione al gruppo di posizioni considerato.

4. I criteri per la valutazione sono le seguenti:

- livello di autonomia e responsabilità corrispondente alla posizione;
- complessità relativa al presidio della posizione;
- caratteristiche relative alla professionalità necessaria per il presidio della posizione;
- strategicità della posizione.

5. Le categorie individuate vengono misurate rispetto ai seguenti otto fattori:

<b>Categorie</b>	<b>Fattori</b>
<b>Responsabilità organizzativa e gestionale</b>	Numero di collaboratori da gestire Influenza sui risultati economico-finanziari
<b>Complessità</b>	Omogeneità delle funzioni Caratteristiche dei processi operativi Innovazione necessaria Quadro delle relazioni
<b>Professionalità</b>	Competenze professionali
<b>Strategicità</b>	Impatto sui risultati dell'Ente

Il grado di autonomia delle posizioni di elevata qualificazione è ritenuto un fattore di individuazione delle stesse e non rappresenta quindi un elemento di differenziazione.

**Criterio: livello di autonomia e responsabilità corrispondente alla posizione**

<b>1. Collaboratori da gestire (quantità e tipologia di profili)</b>		
Grado a	Grado b	Grado c
Complessità bassa	Complessità media	Complessità elevata

<b>2. Gestione risorse finanziarie</b>		
Grado a	Grado b	Grado c
Basso	Medio	Elevato
Grado di influenza sui risultati economici-finanziari dell'ente	Grado di influenza sui risultati economici-finanziari dell'ente	Grado di influenza sui risultati economico-finanziari dell'ente

**Criterio: complessità relativa al presidio della posizione**

<b>3. Omogeneità delle funzioni</b>		
Grado a	Grado b	Grado c
Basso	Medio	Elevato
Attività prevalentemente omogenee	Attività prevalentemente eterogenee	Attività prevalentemente diversificate

<b>4. Caratteristiche dei processi operativi</b>		
Grado a	Grado b	Grado c
Basso  La posizione richiede in prevalenza il presidio di attività stabili, routinarie e/o altamente proceduralizzate e che richiedono soluzioni operative di base	Medio  La posizione richiede in prevalenza il presidio di attività mediamente prefigurabili, che presentano talvolta problemi non prevedibili e richiedono soluzioni operative originali	Elevato  La posizione richiede in prevalenza il presidio di attività che presentano di frequente problemi non prevedibili e richiedono soluzioni operative dedicate e adeguate alle caratteristiche del contesto

<b>5. Fabbisogni di innovazione delle funzioni</b>		
Grado a	Grado b	Grado c
Basso  Prevalenza di funzioni che presentano caratteri di stabilità o richiedono revisione ordinaria in termini di contenuto	Medio  Prevalenza significativa di funzioni che richiedono adattamento e attenzione costante all'adeguamento dei servizi e delle attività	Elevato  Quadro delle funzioni in continua evoluzione e necessità di innovazione continua nei contenuti

<b>6. Quadro di relazioni (incluso rapporto con società controllate e partecipate)</b>		
Grado a	Grado b	Grado c
Basso  Il quadro delle relazioni (interne ed esterne) da gestire	Medio  Il quadro delle relazioni (interne ed esterne) da gestire	Elevato  La posizione richiede di gestire una rete di relazioni qualificate

presenta aspetti di normale complessità	presenta aspetti di particolare complessità	all'interno e/o all'esterno
---	---	-----------------------------

#### Criterio: caratteristiche relative alla professionalità necessaria per il presidio della posizione

##### 7. Competenze professionali

Grado a	Grado b	Grado c
Basso	Medio	Elevato
Le competenze fondamentali per la posizione sono relative ad un ambito disciplinare specifico e facilmente reperibili sul mercato	Le competenze fondamentali per la posizione sono relative a più ambiti disciplinari	La posizione richiede un'approfondita competenza in più ambiti disciplinari fortemente valorizzata dal mercato

#### Criterio: Strategicità

##### 8. Strategicità

Grado a	Grado b	Grado c
Basso	Medio	Elevato
La posizione ha un impatto relativamente contenuto sui risultati quali-quantitativi dell'ente	La posizione ha un impatto significativo sui risultati quali-quantitativi dell'ente	La posizione ha un impatto molto rilevante sui risultati quali-quantitativi dell'ente

Oltre ai fattori sopraelencati viene preso in considerazione anche un ulteriore fattore che può essere presente nell'organizzazione delle responsabilità: la responsabilità di firma di atti a valenza esterna formalmente attribuita alla posizione di Elevata Qualificazione.

#### Art. 7 - IL PROCESSO DI ANALISI E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

##### a) Descrizione delle posizioni

La fase iniziale è finalizzata a conoscere a fondo il contenuto della posizione, attraverso la raccolta dei dati e delle informazioni necessarie, che saranno riportate sulle apposite schede di rilevazione, riportate in allegato.

La struttura interna di supporto al Nucleo di Valutazione provvede a raccogliere i dati necessari, anche attraverso incontri con gli attuali titolari delle posizioni e contatti con gli uffici competenti, e a compilare le apposite schede di rilevazione.

Le schede di rilevazione devono essere convalidate dal vertice organizzativo dell'ente.

##### b) Graduazione delle posizioni di elevata qualificazione

In relazione agli otto fattori di valutazione sopra enunciati, viene utilizzata una scala di valutazione fondata su tre livelli corrispondenti alla gradazione che ciascun fattore può assumere rispetto alla specifica posizione (i valori della scala sono convenzionali e utilizzati per facilitare la gestione tecnica del sistema)

Fattore X		
Grado a	Grado b	Grado c
1	2	3

Solo per il fattore strategicità il range è il seguente:

Fattore X		
Grado a	Grado b	Grado c

La valutazione consiste nel valutare comparativamente tutte le posizioni rispetto a ciascun fattore. La rilevanza che il fattore assume per la posizione determina il grado/punteggio ottenuto dalla specifica posizione rispetto allo specifico fattore.

Il punteggio totale viene determinato automaticamente come somma del punteggio ottenuto nei singoli fattori di valutazione. I limiti di punteggio attribuibile (minimo e massimo) sono i seguenti:

Range di graduazione	
Min	Max
8	30

### c) Collocazione in fasce e riconoscimento dell'indennità di posizione

Al fine di graduare le posizioni di elevata qualificazione e di collocarle in fasce omogenee per responsabilità si procede quindi alla definizione di distinte aggregazioni corrispondenti alle diverse fasce di posizioni.

Fascia A – Posizioni di complessità massima		Fascia B – Posizioni di complessità elevate		Fascia C – Posizioni di complessità rilevante		Fascia D – Posizioni di complessità media		Fascia E – Posizioni di complessità minima	
Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
25	30	21	24	16	20	12	15	8	11

La collocazione in fasce omogenee è funzionale al riconoscimento della complessità della posizione analizzata in relazione al contesto organizzativo in cui essa opera.

La definizione della graduazione e la collocazione nella relativa fascia di appartenenza **viene formulata dal Nucleo di Valutazione** su istruttoria della struttura tecnica di supporto.

La definizione del valore economico per l'indennità di posizione è in funzione del punteggio attribuito alla singola Posizione di Elevata Qualificazione sulla base delle seguenti fasce:

Fascia A: euro 18.000,00

Fascia B: euro 14.000,00

Fascia C: euro 12.000,00

Fascia D: euro 9.000,00

Fascia E: euro 5.000,00

### d) Iter procedurale per la graduazione delle Posizioni di Elevata Qualificazione

Di seguito si fornisce il percorso decisionale di valutazione e graduazione delle posizioni.

Fasi	Operazioni	Soggetti
1	Scelta di politica retributiva (livello di differenziazione retributiva, determinazione del valore retributivo minimo e massimo e delle fasce)	Sindaco e Giunta
2	Analisi e descrizione delle posizioni di elevata qualificazione	Struttura di supporto al Nucleo di Valutazione

3	Applicazione del metodo di valutazione delle posizioni  Definizione della graduazione di posizioni	Struttura di supporto al Nucleo di Valutazione  Nucleo di Valutazione graduale posizioni di elevata qualificazione
4	Approvazione graduazione definitiva e atti consequenti	Sindaco e Giunta

## TITOLO II CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI

### Art. 8 - REQUISITI RICHIESTI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INCARICO DI POSIZIONE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. L'incarico di posizione di elevata qualificazione può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno e indeterminato ovvero con rapporto di lavoro a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno, in relazione a specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, inquadrato nell'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione (ex categoria D), in possesso dei seguenti requisiti:

- a) esperienza lavorativa maturata nell'ente nell'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione (ex categoria D), in posizione di lavoro richiedente significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) preparazione culturale correlata a titoli accademici relativi a materie concernenti l'incarico assegnato.

Il requisito sub b) potrà essere sostituito dal requisito della esperienza lavorativa di almeno due anni in ex categoria D.

### Art. 9 - CRITERI E CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono conferiti dal Sindaco a personale inquadrato in Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione (ex categoria D) con proprio decreto. Il decreto deve contenere l'oggetto dell'incarico nonché la denominazione della struttura apicale attribuita.

2. Per l'attribuzione dell'incarico si considerano la natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare, i requisiti culturali posseduti, le attitudini e la capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.

3. Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico di Elevata Qualificazione (EQ), il Sindaco, con l'eventuale supporto del Segretario comunale e del Nucleo di valutazione, effettua la scelta e la valutazione, sulla base ed in relazione alle funzioni ed attività da svolgere e ai parametri di cui al comma 2 del presente articolo, tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:

- a) titoli culturali e professionali (diploma di laurea, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti posseduti (fino a 10/100);
- b) Attitudini e capacità professionale (fino a 25/100) tenendo conto del CV.;
- c) Esperienza e competenza tecnica nelle materie da trattare (fino a 40/100);
- d) Capacità di gestione di gruppi di lavoro (fino a 25/100).

3. Il Sindaco può convocare d'ufficio i dipendenti ad un colloquio (eventualmente supportato dal Segretario e dal Nucleo di valutazione), per accertare il possesso delle competenze e delle attitudini al ruolo.

4. Non possono essere conferiti incarichi di Elevata Qualificazione, in relazione alle funzioni specificatamente previste all'art. 9, a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

## **Art. 10 - DURATA DEGLI INCARICHI**

1. La durata degli incarichi di Elevata Qualificazione non può essere superiore ad anni 3.
2. In caso di elezione del Sindaco, gli incarichi sono automaticamente prorogati per 45 giorni e comunque per il tempo necessario all'espletamento della procedura comparativa di cui all'articolo 9.

## **Art. 11 - SOSTITUZIONE E REVOCA DELL'INCARICO**

1. In caso di assenza prolungata ovvero di impedimento del titolare di Elevata Qualificazione, la competenza della gestione della specifica struttura viene attribuita dal Sindaco ad altro titolare nella forma dell'interim o avocata dal Segretario Comunale.
2. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale o gravi inadempienze.
3. Sono considerate, indicativamente, gravi inadempienze:
  - a) mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati al termine dell'anno finanziario, ovvero valutazione "non positiva", come previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance.
  - b) grave o reiterata inosservanza delle direttive formalmente attribuite dal Sindaco e/o dalla Giunta Comunale.
  - c) grave o reiterata responsabilità per errori di gestione.
  - d) provvedimento disciplinare superiore alla censura.

## **TITOLO III**

### **COMPETENZE E VALUTAZIONE**

#### **Art. 12 - FUNZIONI E COMPETENZE DEI TITOLARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

1. L'incarico di Elevata Qualificazione comporta, oltre quanto previsto dall'ordinamento vigente e dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, lo svolgimento delle seguenti principali funzioni:
  - a) gestione dell'attività ordinaria che fa capo alla struttura.
  - b) gestione delle risorse finanziarie e strumentali assegnate.
  - c) nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi assunzione delle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità, in via esclusiva e con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL.
  - d) gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati, come individuati in sede di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione o altro strumento analogo di programmazione.
  - e) responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, e dei controlli di regolarità amministrativa in fase preventiva.
  - f) proposta agli organi di direzione politica di atti di programmazione e/o di pianificazione e di regolamenti.
  - g) richiesta agli organi di governo competenti di interventi di correzione dei bilanci nonché del Piano Esecutivo di Gestione e/o altro strumento analogo di programmazione.
  - h) adozione di provvedimenti disciplinari e le segnalazioni in materia all'ufficio competente.
  - i) responsabilità complessiva della struttura, in particolare relativamente al monitoraggio e al controllo delle attività svolte dal personale assegnato.
  - j) assegnazione della responsabilità di procedimento e/o di funzione.
  - k) definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti.

- l) fornire le informazioni richieste dal Responsabile della prevenzione della corruzione per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, formulando specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo.
- m) provvedere al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.
- n) garantire gli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia di trasparenza amministrativa.

2. Il titolare di Elevata Qualificazione adotta provvedimenti per la definizione delle microstrutture organizzative nei limiti delle risorse assegnate in sede di pianificazione e programmazione gestionale e provvede a trasmettere, annualmente anche in via confermativa, copia della struttura organizzativa al Sindaco, al Segretario Comunale e al Nucleo di Valutazione.

#### **Art. 13 - VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di Elevata Qualificazione sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema di misurazione e di valutazione della performance a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
2. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di risultato e di posizione.
3. I fattori valutativi da prendere in considerazione sono quelli previsti dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale vigente.

#### **Art. 14 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

1. Il Comune definisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione. Per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative è destinata 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 i titolari di Elevata Qualificazione previste dal proprio ordinamento. Il Contratto Collettivo Integrativo definisce la correlazione tra i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale e la retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione.
2. *Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di Elevata Qualificazione o di alta professionalità, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo definito in occasione della approvazione del Piano Esecutivo di Gestione, sentito il Nucleo di valutazione, la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per il titolare di Elevata Qualificazione oggetto dell'incarico ad interim.*

### **TITOLO IV**

### **DISPOSIZIONI FINALI**

#### **Art. 15 - DISPOSIZIONI FINALI**

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

## Allegato: la scheda di rilevazione delle posizioni di elevata qualificazione

<b>POSIZIONE:</b> .....	
<b>COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE:</b>	
<b>CATEGORIA DI VALUTAZIONE 1:</b> <b>livello di autonomia e responsabilità corrispondente alla posizione</b>	
<b>Fattori:</b>	<b>Elementi da considerare:</b>
<b>1a - RISORSE UMANE COORDINATE: le risorse umane gestite dalla posizione</b>	1) Ruolo - N. tot Risorse umane distinte per profilo: ..... 2) Ruolo - N. tot Risorse Umane <i>direttamente</i> dipendenti dalla posizione, distinte per profilo: ..... ..... 3) Collaboratori Atipici (Tempi Determinati, Collaborazioni) <i>direttamente</i> coordinati e profilo: ..... 4) Collaboratori Atipici (Tempi Determinati, Collaborazioni) <i>indirettamente</i> coordinati e profilo: .....
<b>1b -GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE: le risorse economiche attribuite alla posizione (da PEG)</b>	1) Entrate correnti: ..... 2) Entrate da trasferimenti: ..... 3) Uscite correnti:..... 4) Uscite per investimento: .....

<b>CATEGORIA DI VALUTAZIONE 2: complessità relativa al presidio della posizione</b>	
<b>Fattori:</b>	<b>Elementi da considerare:</b>
<b>1a) OMOGENEITA' DELLE FUNZIONI:</b>	<b>Processi presidiati dalla Posizione Organizzativa (elenco):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> <li>-</li> <li>-</li> <li>-</li> </ul>
<b>2b) CARATTERISTICHE DEI PROCESSI OPERATIVI</b>	<p>Descrizione delle caratteristiche prevalenti dei processi gestiti in termini di standardizzabilità/eterogeneità delle situazioni, tipologia di decisioni e di modalità di soluzione dei problemi.</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p>
<b>2c) FABBISOGNO DI INNOVAZIONE NELLE FUNZIONI</b>	<p>Descrizione sintetica del fabbisogno di innovazione richiesto nei servizi gestiti:</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p>
<b>2d) GRADO DI RELAZIONI</b>	<p>Indicare gli interlocutori con cui la posizione organizzativa prevalentemente entra in contatto nell'esercizio della sua attività:</p> <p>Interni:</p> <p>Esterni:</p> <p>...</p> <p>...</p>

**CATEGORIA DI VALUTAZIONE 3:**  
**caratteristiche relative alla professionalità necessaria per il presidio della posizione**

<b>Fattore:</b>	<b>Elementi da considerare:</b>
<b>3a) PROFESSIONALITA' RICHIESTA</b>	<p>Back-ground di studi necessario:.....</p> <p>Esperienza richiesta:.....</p> <p>Reperibilità della figura nell'ambito del settore enti locali:.....</p>

**CATEGORIA DI VALUTAZIONE 4:**  
**la rilevanza strategica**

<b>Fattore:</b>	<b>Elementi da considerare:</b>
<b>4a) LA RILEVANZA STRATEGICA RISPETTO AI RISULTATI QUALI-QUANTITIVI DELL'ENTE</b>	<p>Principali obiettivi assegnati alla posizione in sede di DUP - PEG/PP oppure presidio di strumenti di programmazione e pianificazione a valenza strategica per l'ente</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>