



# COMUNE DI CAMPOREALE

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

n. 87 del 05-07-2023

<b>Oggetto:</b>	REGOLAMENTO RECANTE LA DISCIPLINA INERENTE AL CONFERIMENTO, ALLA REVOCA ED ALLA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
-----------------	---

L'anno duemilaventitre, il giorno cinque del mese di luglio alle ore 17:29 e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Municipale, con l'intervento dei Signori:

<b>Cino Luigi</b>	<b>Sindaco</b>	<b>Presente in videoconferenza</b>
<b>Plaia Gaudenzia</b>	<b>Assessore</b>	<b>Assente</b>
<b>Lanfranca Francesca</b>	<b>Vice Sindaco</b>	<b>Presente in videoconferenza</b>
<b>Ciaccio Nicola</b>	<b>Assessore</b>	<b>Presente in videoconferenza</b>
<b>Santoro Katiuscia</b>	<b>Assessore</b>	<b>Assente</b>

Presiede la seduta il Sindaco, Dott. Luigi Cino.

Partecipa il Segretario Comunale, Doriana Nastasi.

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

# PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

n. 26 del 03-07-2023

Sindaco/Assessore proponente: **Cino Luigi**

<b>Oggetto:</b>	REGOLAMENTO RECANTE LA DISCIPLINA INERENTE AL CONFERIMENTO, ALLA REVOCA ED ALLA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
-----------------	---

Richiamato il CCNL del personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021 , sottoscritto in data 16 novembre 2022, che ha confermato la disciplina dell'Area delle posizioni organizzative;

Visti in particolare, gli artt. 16, 17, 18, del predetto contratto CCNL del 16 novembre 2022:

Art.16 " Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;  
b) lo 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 ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nell'area di EQ, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 16 nel caso in cui siano privi di posizioni appartenenti all'area degli istruttori, la presente disciplina al comma 4 si applica:

a) presso i comuni, ai dipendenti classificati nell' Area degli Istruttori o nell'Area degli Operatori Esperti;

b) presso le ASP e le IPAB ai dipendenti classificati nell' area degli Istruttori;

Art.18 " Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale dell' Area di EQ. Analogamente gli enti procedono nelle ipotesi considerate nell'art. 16, comma 4, lett. a) e b), al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa al personale non classificato nell'area EQ;

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.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 17. 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 all'art. 18 comma 3.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 17 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza".

Art.17: "Il trattamento economico accessorio del personale dell'Area degli Istruttori titolare delle posizioni di cui all'art. 16 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.

L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. 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 ciascuna posizione organizzativa. 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.

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.

Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, 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 tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.

Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, 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 la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico 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 e del grado di conseguimento degli obiettivi.

Visto il vigente Regolamento Comunale sull'Organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di G.M. n. 48 del 7/11/2018, la struttura organizzativa dell'Ente articolata in settori il cui organigramma comprende n.4 settori che di seguito si riportano:

1° Settore- Finanziario e Tributi

2° Settore- Affari Generali

3° Settore-Tecnico

4° Settore-Polizia Municipale

Considerato che, alla luce delle novità introdotte in tema di Performance e di Posizioni Organizzative dal D.Lgs.n.74/2017 e dal CCNL Comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 16 novembre 2022 artt. dal 16 al 18, si rende necessario approvare il nuovo regolamento per la Pesatura/graduazione delle EQ di questo Ente,

Dato atto che:

Che ai sensi dell'art.5 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022 alle le OO.SS.Prov.li e le RR.SS.UU. Aziendale al confronto Sindacale con nota prot. 6473 del 22/05/2023 è stata inviata bozza del regolamento recante la disciplina inerente al conferimento, alla revoca, ed alla graduazione degli incarichi di EQ;

**Visto** lo schema di regolamento per la Pesatura/graduazione delle EQ costituito da n.11 articoli che viene allegato alla presente per formarne parte integrante e sostanziale;

Dato atto che con l'entrata in vigore del nuovo Regolamento per la Pesatura/graduazione delle EQ si riterranno abrogate tutte le disposizioni regolamentari dell'Ente vigenti in materia;

Visto il D.Lgs. n.267/2000 e ss.mm.ii.

**PROPONE**

-Di approvare le premesse che costituiscono i presupposti di fatto e di diritto del presente dispositivo;

-Di approvare il nuovo Regolamento per la Pesatura/graduazione delle EQ costituito da n.11 articoli, che si allega alla presente per formarne parte integrante e sostanziale;

-Di dare atto che, ai sensi dell'art.5 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022 lo schema di regolamento completo delle schede contenente i criteri generali – sono state trasmesse alle OO.SS.Prov.li e alle RR.SS.UU. in data 22/05/2023 ;

di dare atto:

-Che il regolamento che si approva entrerà in vigore dalla data di pubblicazione della presente deliberazione;

-Che con l'entrata in vigore del nuovo Regolamento per la Pesatura/Graduazione delle EQ si riterranno abrogate tutte le disposizioni regolamentari dell'Ente vigenti in materia.

-Disporre la pubblicazione permanente del Regolamento per la Pesatura/graduazione delle Posizioni di EQ sull'apposita sezione Trasparenza del sito istituzionale del Comune di Camporeale ;

Di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

**Il Responsabile del Procedimento**

Pino Giuseppe Strada  
*(Firmato elettronicamente)*

# PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE

n. 26 del 03-07-2023

<b>Oggetto:</b>	REGOLAMENTO RECANTE LA DISCIPLINA INERENTE AL CONFERIMENTO, ALLA REVOCA ED ALLA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
-----------------	---

## PARERI DI REGOLARITA'

---

In ordine alla regolarità **tecnica** si esprime parere Favorevole

Camporeale, 03-07-2023

**Il Responsabile del Settore**

Doriana Nastasi  
(Firmato digitalmente)

---

---

In ordine alla regolarità **contabile** si esprime parere Visto

Camporeale, 05-07-2023

**Il Responsabile del Settore Finanziario**

Antonella Lipari  
(Firmato digitalmente)

---

## LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista ed esaminata la superiore proposta di deliberazione;

Ritenuta di doverla approvare;

Vista la L.R. 30/2000;

Visto il D.Lgvo 267/2000;

Visto il D.Lgvo 163/2006;

Vista la L.R. n. 48 del 11/12/1991 che modifica ed integra l'Ordinamento Regionale degli EE.LL.;

Visti i pareri favorevoli sulla proposta suddetta,

Con votazione unanime e favorevole espressa in forma palese;

### DELIBERA

Di approvare, facendola propria in ogni sua parte, la superiore proposta di deliberazione.

### CONTESTUALMENTE

Ravvisata l'urgenza;

Visto l'art. 12 della L.R. 44/91;

Con separata votazione unanime e favorevole espressa in forma palese;

### DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo.

**Il Sindaco**  
Dott. Luigi Cino  
*(Firmato digitalmente)*

**L'Assessore anziano**  
Dott.ssa Francesca Lanfranca  
*(Firmato digitalmente)*

**Il Segretario Comunale**  
Doriana Nastasi  
*(Firmato digitalmente)*

---

**DATA DI ESECUTIVITA': 05-07-2023**

in quanto dichiarata immediatamente esecutiva (art. 12, comma 2, L.R. 44/91)

**Il Segretario Comunale**  
Doriana Nastasi  
*(Firmato digitalmente)*



# COMUNE DI CAMPOREALE

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE

n. 26 del 03-07-2023

<b>Oggetto:</b>	REGOLAMENTO RECANTE LA DISCIPLINA INERENTE AL CONFERIMENTO, ALLA REVOCA ED ALLA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
-----------------	---

## PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

---

In ordine alla regolarità **tecnica** si esprime parere Favorevole

Camporeale, 03-07-2023

**Il Responsabile del Settore**

Doriana Nastasi  
(Firmato digitalmente)

---



# COMUNE DI CAMPOREALE

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE

n. 26 del 03-07-2023

<b>Oggetto:</b>	REGOLAMENTO RECANTE LA DISCIPLINA INERENTE AL CONFERIMENTO, ALLA REVOCA ED ALLA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
-----------------	---

## PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

---

In ordine alla regolarità **contabile** si esprime parere Visto

Camporeale, 05-07-2023

**Il Responsabile del Settore Finanziario**

Antonella Lipari  
(Firmato digitalmente)

---



# COMUNE DI CAMPOREALE

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

<b>Oggetto:</b>	REGOLAMENTO RECANTE LA DISCIPLINA INERENTE AL CONFERIMENTO, ALLA REVOCA ED ALLA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
-----------------	---

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

n. 87 del 05-07-2023

### ESTREMI DI PUBBLICAZIONE ALL'ALBO DELL'ENTE

(art. 47 c. 1 legge 8/6/1990, n° 142)

Si attesta che la presente deliberazione n. 87 del 05-07-2023, viene pubblicata all'albo pretorio on-line del portale per 15 giorni consecutivi, con decorrenza dal **06-07-2023**.

N. Reg. Albo: **875**

Camporeale, 06-07-2023

**L'addetto alle pubblicazioni**

Giuseppe Accurso

*(Firmato digitalmente)*



**COMUNE DI CAMPOREALE  
CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO**

**REGOLAMENTO  
RECANTE LA DISCIPLINA INERENTE AL  
CONFERIMENTO, ALLA REVOCA ED ALLA  
GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA  
QUALIFICAZIONE**

Approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. del

## **INDICE**

**Art. 1 - Campo di applicazione**

**Art. 2 – Funzioni e competenze degli incarichi di Elevata Qualificazione**

**Art. 3 - Risorse da destinare agli incarichi di Elevata Qualificazione**

**Art. 4 - Pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione**

**Art. 5 - Criteri per il conferimento degli incarichi di E.Q.**

**Art. 6 - Criteri per la graduazione dell'incarico di E.Q. e per la quantificazione della retribuzione di posizione**

**Art. 7 - Incarichi ad interim**

**Art. 8 - Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione**

**Art. 9 - Incarico, revoca e sostituzione della Elevata Qualificazione**

**Art. 10 - Regime orario**

**Art. 11 - Disposizioni finali**

**Allegato “A” - Sistema di pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione**

**Allegato “B” - Griglia pesatura retribuzione di posizione**

**REGOLAMENTO RECANTE LA DISCIPLINA INERENTE  
AL CONFERIMENTO, ALLA REVOCA ED ALLA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI  
DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

ai sensi dei Capi II e III – Titolo III del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al  
personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019 - 2021

**Art. 1 - Campo di applicazione**

1. Il presente regolamento definisce la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito definite EQ, ai sensi degli articoli 16-17-18-19-20-21 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022.

**Art. 2 – Funzioni e competenze degli incarichi di Elevata Qualificazione**

1. La Elevata Qualificazione è un ruolo individuato all'interno della struttura organizzativa del Comune di Camporeale che viene distinta in due tipologie:

a) Posizioni 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 professionali o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

2. In conformità a quanto previsto dall'art. 16, comma, 3 del CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022 tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte del Comune, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

3. Nel Comune di Camporeale, essendo privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'Ente, sono titolari delle EQ.

4. Nel caso in cui non siano in servizio dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione oppure nei casi in cui, pure 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, 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 inquadrato nell'Area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Il Comune può avvalersi di questa facoltà per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

### **Art. 3 – Risorse da destinare agli incarichi di Elevata Qualificazione**

1. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di E.Q. sono a carico del bilancio dell'ente ai sensi dell'art. 17 del CCNL del 16.11.2022.
2. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, restando salvi i compensi aggiuntivi di cui all'articolo 20 del CCNL 16.11.2022.
3. L'importo della retribuzione di posizione varia, per il personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione, stabilita dal presente regolamento, in rapporto a ciascuna delle EQ così come descritto nell'allegato B) del presente regolamento.
4. Nei casi in cui, alle condizioni e nel rispetto dei limiti indicati all'articolo 2, l'incarico di EQ sia attribuito a personale appartenente all'Area degli Istruttori, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.
5. Con separato atto di organizzazione sarà definito l'ammontare complessivo della retribuzione di risultato delle EQ secondo le previsioni di cui all'articolo 17, comma 4, del CCNL del 16.11.2022. Alla retribuzione di risultato viene destinata 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, purché compatibile con i vincoli di spesa imposti dalle norme vigenti, in particolare dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.
6. È demandato alla contrattazione collettiva integrativa l'incremento della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di E.Q. qualora implicante, ai fini del rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs.75/2017, una riduzione del Fondo risorse decentrate.

### **Art. 4 - Pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione**

1. La pesatura delle EQ è di competenza del Nucleo di valutazione ed è effettuata nel rispetto dei criteri riportati nel presente regolamento.
2. La pesatura è proposta alla Giunta Municipale che la approva per poi confluire nel decreto di nomina sindacale dei titolari di posizione organizzativa.

### **Art. 5 - Criteri per il conferimento degli incarichi di E.Q.**

1. L'incarico di EQ comporta la piena responsabilità delle attività svolte e dei risultati conseguiti, secondo le disposizioni normative in materia.
2. I criteri generali per l'attribuzione dell'incarico di Elevata Qualificazione sono quelli di seguito indicati, tenendo conto della natura e caratteristica dei programmi da realizzare, in base alla complessità degli stessi e della prevedibilità e/o misurabilità dei risultati:

- a) la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati, anche mediante l'attività del personale assegnato;
- b) la gestione delle risorse umane, strumentali e finanziarie, assegnate al settore di competenza;
- c) la responsabilità dei procedimenti amministrativi,
- d) l'adozione di tutti gli atti gestionali in grado di impegnare l'Ente verso l'esterno.

**3.** L'incarico di EQ può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno e indeterminato in possesso dei seguenti requisiti:

- insussistenza di condizioni ostative, previste dalla Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza della Sezione valore pubblico, performance e trasparenza del PIAO, per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;

- insussistenza di cause di inconferibilità di incarichi ai sensi del D. Lgs. n. 39/2016 e del D.P.R. n. 62/2013 e s.m.i;

**4.** Per il conferimento degli incarichi, il Comune di Camporeale terrà conto, rispetto alle funzioni e attività da svolgere, dei seguenti requisiti anche alternativi:

a) esperienza lavorativa maturata nell'Ente o presso altra P.A., in posizioni di lavoro che richiedano un significativo grado di autonomia gestionale;

b) formazione ed aggiornamento: tale criterio tiene conto delle attività formative e di aggiornamento, svolte dal candidato e ai requisiti culturali relativi alle materie concernenti l'incarico anche correlati a titoli accademici (lauree, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti);

c) attitudine, capacità professionale, esperienza acquisita: tale criterio tiene conto delle capacità individuali del soggetto collegate al coordinamento di gruppi di lavoro, alla capacità di organizzare il proprio lavoro ed il lavoro dei propri collaboratori, alla capacità di risolvere i problemi e conseguentemente proporre soluzioni.

#### **Art. 6 - Criteri per la graduazione dell'incarico di E.Q. e per la quantificazione della retribuzione di posizione**

**1.** La graduazione della retribuzione di posizione per i titolari di incarico di EQ è determinata in relazione ai parametri di cui all'allegato A:

**2.** I fattori generali di valutazione sono:

A. Responsabilità delle risorse umane;

B. Complessità gestionale;

C. Responsabilità delle risorse finanziarie;

D. Rilevanza esterna delle responsabilità.

## **Art. 7 – Incarichi ad interim**

1. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di EQ, 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 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.
2. Nella definizione delle citate percentuali, il Comune di Camporeale tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi. L'importo attribuito in base ai criteri di cui al precedente comma è rapportato al periodo di durata dell'incarico dell'anno di riferimento.

## **Art. 8 - Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione**

1. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di Elevata Qualificazione, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dall'art. art. 23 comma 5 del CCNL del 16.11.2022, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:
  - l'ente di provenienza continua a corrispondere con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti; nella rideterminazione dei relativi valori dovrà comunque tenersi conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa;
  - l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base ai criteri dagli stessi stabiliti, tenendo conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa;
  - al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti sopra indicati possono altresì corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi di quanto indicato nella precedente alinea, di importo non superiore al 30% della stessa anche in eccedenza al limite complessivo di cui all'art. 17 comma 2; per finalità di cooperazione istituzionale, ai relativi oneri può concorrere anche l'Ente di provenienza secondo quanto stabilito nella convenzione; tali oneri sono comunque a carico delle risorse di cui all'art. 79, stanziato presso ciascun ente.
2. La disciplina del presente articolo trova applicazione anche nei confronti del personale utilizzato a tempo parziale per le funzioni e i servizi in convenzione ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 267/2000.
3. Nel caso di cui all'art. 1 comma 557 della legge 311/2004, l'Ente, legittimato a servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altri Enti, può conferire al suddetto personale un incarico di E.Q. ai sensi dell'art. 16 del CCNL del Comparto Funzioni locali del 16.11.2022.
4. Per gli incarichi di cui al presente articolo, in materia di conferimento, revoca e di durata degli stessi, trovano applicazione le regole generali di questo regolamento.

### **Art. 9 - Incarico, revoca, sostituzione, della Elevata Qualificazione**

1. L'incarico di EQ viene attribuito con decreto del Sindaco. Negli atti di conferimento è stabilita la retribuzione di posizione attribuita. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a tre anni e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
2. Gli incarichi di Elevata Qualificazione 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. La valutazione si considera negativa se inferiore al 40% del punteggio massimo del sistema di valutazione adottato.
3. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente regolamento sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, ovvero inferiore a 40 punti, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da una persona di sua fiducia.
4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 17 del CCNL del 16/11/2022 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo professionale e nell'Area di appartenenza.
5. In caso di assenza o di impedimento temporaneo del titolare di un incarico di EQ, le funzioni vengono svolte da altro titolare di EQ, come stabilito nel provvedimento di conferimento dell'incarico.

### **Art. 10 - Regime orario**

1. L'orario di lavoro dovrà corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, essere adeguato al buon andamento dei servizi comunali.
2. Il dipendente titolare di E.Q. deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario minimo previsto contrattualmente ed organizzare il proprio tempo di lavoro, anche mediante ore aggiuntive necessarie rispetto al minimo d'obbligo, correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del Sindaco o del Segretario comunale, in relazione agli obiettivi e ai piani di lavoro da realizzare.
3. Le ore aggiuntive prestate non danno luogo a compensi di lavoro straordinario o a recuperi in termini di ore libere, salvo quanto specificatamente previsto da norme contrattuali.

### **Art. 11 - Disposizioni finali**

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si dovrà fare riferimento alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali del comparto funzioni locali ed alla normativa vigente in materia.
2. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate per effetto dell'entrata in vigore alla data di pubblicazione.

3. Il presente Regolamento è pubblicato all'albo pretorio on line per 15 giorni consecutivi, nonché sul sito istituzionale del Comune di Camporeale all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D. Lgs. 33/2013.

#### ALLEGATO "A"

### Sistema di pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione

#### FATTORI DI VALUTAZIONE

DENOMINAZIONE POSIZIONE: _____			
FATTORI GENERALI DI VALUTAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI VALUTAZIONE	PUNTI	TOTALE PUNTI
<b>A. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE UMANE</b>	A1. Risorse umane gestite e coordinate	DA 1 A 10	max 10
<i>Totale fattore</i>			<b>max 10</b>
<b>B. COMPLESSITÀ GESTIONALE</b>	B1. Complessità del quadro normativo di riferimento	DA 1 A 10	max 10
	B2. Complessità del quadro delle relazioni, interne ed esterne	DA 1 A 10	max 10
	B3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati	DA 1 A 10	max 10
	B4. Rilevanza strategica di mandato	DA 1 A 10	max 10
<i>Totale fattore</i>			<b>max 40</b>
<b>C. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE FINANZIARIE</b>	C1. Risorse finanziarie gestite – accertate e impegnate	DA 1 A 10	max 10
	C.2 Competenza manageriale e professionale richiesta	DA 1 A 10	max 10
<i>Totale fattore</i>			<b>max 20</b>
<b>D. RILEVANZA E AUTONOMIA GESTIONALE</b>	D1. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa	DA 1 A 10	max 10
	D2. Responsabilità su forniture di beni e servizi	DA 1 A 10	max 10
	D3. Autonomia gestionale	DA 1 A 10	max 10
<i>Totale fattore</i>			<b>max 30</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>			<b>max 100</b>

## FATTORI DI PONDERAZIONE

### A. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE UMANE

#### A1. Risorse umane gestite

La complessità e il coordinamento dell'ambito gestionale corrispondente ad una EQ (Settore) si determinano tenendo conto sia del numero che della professionalità delle risorse umane gestite.

Per esprimere la professionalità delle risorse gestite si fa riferimento alla specifica Area di inquadramento.

### B. COMPLESSITÀ GESTIONALE

Gli elementi che permettono di esplicitare tale fattore sono riconosciuti nei seguenti:

#### B1. Complessità del quadro normativo

Si definisce in base al rapporto tra la tipologia delle fonti normative che il responsabile deve consultare ed applicare nel normale svolgimento delle proprie attività ed il livello di complessità/dinamicità delle fonti stesse. L'obiettivo è quello di distribuire diversamente il peso a seconda che i centri di responsabilità evidenzino una gestione, più o meno, condizionata dalla normativa.

L'obiettivo è soppesare la EQ nel modo più idoneo prendendo in considerazione:

- il tipo/livello di normativa d'interesse (europea, nazionale, locale);
- la velocità/dinamicità di evoluzione delle norme stesse.

#### B2. Complessità del quadro delle relazioni con l'esterno e con l'interno

Si definisce in base alla complessità dei rapporti con soggetti esterni ed interni all'Ente che il responsabile deve intrattenere nel normale svolgimento delle proprie attività.

#### B3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati

Si definisce in base al rapporto esistente tra la programmabilità dell'attività e la prevedibilità/misurabilità dei risultati. A situazioni di alta complessità e bassa prevedibilità nella definizione degli obiettivi/progetti da perseguire si attribuiscono pesi più elevati. Così come a situazioni che presentano una bassa complessità e alta prevedibilità e misurabilità dei risultati raggiunti si attribuiscono pesi e punteggi inferiori. La complessità è desumibile dagli obiettivi e risultati previsti, per ogni area e centro di responsabilità, riportati nelle Linee di mandato, nel DUP, nel Bilancio, nel PEG.

#### B4. Rilevanza strategica di mandato

Con questo parametro si intende valorizzare il peso, la complessità derivante dalla gestione di attività ritenute strategiche dall'Amministrazione in carica. La valutazione della complessità derivante da questo ambito è desunta dagli atti adottati o comunque posti in essere dagli organi di governo

dell'Ente (Consiglio, Giunta e Sindaco), in particolar modo dagli atti di programmazione relativi al mandato amministrativo.

## **C. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE FINANZIARIE**

### **C1. Risorse finanziarie gestite**

Per la valutazione della complessità derivante dalla gestione delle risorse finanziarie si fa riferimento:

- agli accertamenti relativi alle entrate finali dell'Ente desumibili nell'ultimo rendiconto approvato (C1);
- agli impegni relativi alle spese finali dell'Ente desumibili nell'ultimo rendiconto approvato (C2).

### **C.2 Competenza manageriale e professionale richiesta**

Si definisce in base alle competenze specifiche e professionali, all'adozione di interventi di tipo organizzativo riguardo ai tempi e alle modalità di lavoro, e all'attribuzione di specifiche responsabilità.

## **D. RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITÀ**

Analizza l'esposizione verso l'esterno del centro di responsabilità, evidenziando le diverse responsabilità che ne derivano.

### **D1. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa**

Si definisce in base al grado di responsabilità tecnica, contabile e amministrativa connessa al normale esercizio delle funzioni attribuite alla EQ, in relazione alle attività affidate ad ogni centro di responsabilità.

### **D2. Responsabilità su forniture di beni, servizi e lavori**

Si definisce in base al grado di responsabilità che la EQ riveste in materia di forniture di beni, servizi e lavori con la pianificazione, l'attivazione, la gestione delle procedure di acquisto, fino alla loro conclusione, con la redazione delle determinazioni, dei bandi di gara, dei verbali, dei capitolati, delle relazioni, degli schemi di contratto nonché di quanto altro connesso.

### **D3. Autonomia gestionale**

Si definisce in base al grado di responsabilità connessa all'esercizio delle funzioni attribuite alla EQ, in relazione all'assistenza al cittadino, agli organi politici, all'attività contrattuale, alla partecipazione e collaborazione in attività di competenza di altri settori dell'ente .

## ATTIBUZIONE DEI PESI/VALUTAZIONE

### A. Risorse umane gestite

La definizione del punteggio (**max 10**) si ottiene in base al numero dei dipendenti assegnati al singolo Settore sulla base della seguente formula:

$$\text{PUNTEGGIO} = [(n^\circ \text{ persone Area dei Funzionari}) + (n^\circ \text{ persone Area degli Istruttori}) + (n^\circ \text{ persone Area degli Operatori Esperti}) + (n^\circ \text{ persone Area degli Operatori})]$$

### B. Complessità gestionale

La definizione del punteggio (**max 40**) si ottiene tenendo conto dei seguenti fattori e punteggi parziali:

#### **B1. Complessità del quadro normativo**

La definizione del punteggio (**max 10**) si ottiene soppesando le EQ tenendo in considerazione:

- il tipo/livello di normativa d'interesse (europea, nazionale, locale);
- la velocità/dinamicità di evoluzione delle norme stesse.

#### **B2. Complessità del quadro delle relazioni con l'esterno e con l'interno**

La definizione del punteggio (**max 10**) si ottiene analizzando la quantità delle relazioni, esterne ed interne, di ogni EQ e procedendo alla valutazione comparata tra gli uffici.

#### **B3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati.**

La definizione del punteggio (**max 10**) si ottiene attribuendo, a situazioni di alta complessità e bassa prevedibilità nella definizione degli obiettivi/progetti da perseguire, pesi più elevati. Così come a situazioni che presentano una bassa complessità e alta prevedibilità e misurabilità dei risultati raggiunti si attribuiscono pesi e punteggi inferiori.

#### **B4. Rilevanza strategica**

La definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio (**max 10**) ad ogni EQ sulla base della rilevanza, rispetto alla complessiva attività, desunta dagli atti di programmazione, che l'Amministrazione attribuisce alla posizione stessa.

### C. Responsabilità delle risorse finanziarie

#### **C1. Risorse finanziarie gestite**

La definizione del punteggio (**max 20**) si ottiene tenendo conto dei seguenti fattori e punteggi parziali:

C1. La definizione del punteggio (**max 10**) si ottiene dalla somma degli accertamenti e degli impegni (risultanti dall'ultimo consuntivo approvato) per ogni singolo Settore sulla base della presente formula.

Si calcola una percentuale di rilevanza come segue:

$$C1+C2^*$$

$$\text{PERCENTUALE} = \frac{\text{C1+C2}^*}{\text{Totale ENTRATE + Totale USCITE}} = \dots \%$$

Totale ENTRATE + Totale USCITE

Percentuale da 0,00 a 10,00 = PUNTI 3

Percentuale da 10,01 a 20,00 = PUNTI 5

Percentuale da 20,01 a 30,00 = PUNTI 8

Percentuale da 30,01 a 100,00 = PUNTI 10

\*dove C1 corrisponde alle entrate finali dell'Ente accertate nell'ultimo rendiconto approvato e C2 corrisponde alle spese finali dell'Ente impegnate nell'ultimo rendiconto approvato.

### **C2. Competenza manageriale e professionale richiesta,**

La definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio (**max 10**) ad ogni EQ sulla base del grado di responsabilità e professionalità dimostrata

### **D. Rilevanza Esterna delle responsabilità**

La definizione del punteggio (**max 30**) per ogni EQ si ottiene tenendo conto dei seguenti fattori e punteggi parziali.

#### **D1. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa**

La definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio (**max 10**) ad ogni EQ sulla base del grado di responsabilità che la posizione riveste verso l'esterno.

#### **D2. Responsabilità su forniture di beni, servizi e lavori**

La definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio (**max 10**) ad ogni EQ tenendo conto del grado di esposizione che procura all'Ente nei confronti dei terzi.

#### **D3. Autonomia gestionale**

La definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio (**max 10**) ad ogni EQ tenendo conto del grado di responsabilità e di autonomia nella gestione di ogni attività svolta della stessa.

## ALLEGATO "B"

### Griglia pesatura retribuzione di posizione

#### Area Funzionari/Elevata Qualificazione

VALORE	RETRIBUZIONE
Inferiore ai 40 punti	Da € 5.000,00 a € 6.000,00
Da 40 a 55 punti	Da € 6.001,00 a € 8.000,00
Da 55 a 70 punti	Da € 8.001,00 a € 11.000,00
Da 70 a 85 punti	Da € 11.001,00 a € 14.000,00
Da 85 a 100 punti	Da € 14.001,00 a € 18.000,00

Nei casi di cui all'art. 2, comma 4, e art. 3, comma 4, del presente regolamento, l'indennità di posizione è attribuita secondo le seguenti fasce:

#### Area Istruttori

VALORE	RETRIBUZIONE
Inferiore ai 40 punti	Da € 3.000,00 a € 4.000,00
Da 40 a 55 punti	Da € 4.001,00 a € 5.000,00
Da 55 a 70 punti	Da € 5.001,00 a € 6.500,00
Da 70 a 85 punti	Da € 6.501,00 a € 8.000,00
Da 85 a 100 punti	Da € 8.001,00 a € 9.500,00