



Città di Siderno

(Città Metropolitana di Reggio Calabria)

Regolamento disciplinante i criteri generali, la metodologia per la graduazione degli incarichi di elevata qualificazione, per l'attribuzione dell'incarico e per la valutazione dei risultati

(Artt.16 e ss. CCNL Funzioni Locali 2019-2021 del 16/11/2022)

Approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 145 del 01 giugno 2023

INDICE

PREMESSA

Sezione 1: CRITERI GENERALI DELLA METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE, PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INCARICO E PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

Sezione 2: METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INCARICO

Art. 1 - Istituzione degli incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 2 - Graduatoria degli incarichi di Elevata Qualificazione - Indennità di Posizione

Art. 3 - Indennità di Risultato

Art. 4 - Remunerazione degli incarichi ad interim

Art. 5 - Criteri generali di conferimento e di durata degli incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 6 - Attribuzione dell'incarico di Elevata Qualificazione

Art. 7 - Revoca dell'incarico di Elevata Qualificazione

Allegati

PREMESSA

Il C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022 introduce, nell'ambito della riclassificazione generale del personale, l'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, dettando, al capo II, la "Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione", di seguito denominati incarichi di "EQ".

Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:

- 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".

Gli incarichi di EQ possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.

La metodologia proposta si caratterizza per essere uno strumento coerente con le finalità dell'istituto contrattuale, pur con la necessaria flessibilità che un'applicazione di questo genere richiede, avendo riflessi sulle opportunità di sviluppo professionale dei dipendenti, comunque condizionate dalle esigenze organizzative e di conseguimento dei risultati dell'Amministrazione.

L'istituzione degli incarichi di EQ ha riflessi sul modello organizzativo, con l'obiettivo di renderlo funzionale, nonché sul coerente apprezzamento delle responsabilità assegnate sotto il profilo, in particolare, del trattamento economico, attraverso la loro graduazione.

La definizione dei requisiti per l'attribuzione dell'incarico di EQ attiene alle opportunità di sviluppo professionale dei dipendenti nonché all'adeguatezza delle competenze, possedute o che potranno essere sviluppate, di coloro che sono incaricati.

Il metodo di valutazione della prestazione consente la corretta verifica della funzionalità della scelta dell'incaricato, in termini di conferma o revoca dell'incarico attribuito, nonché sul trattamento economico.

La metodologia in esame si caratterizza, quindi, per la definizione dei criteri inerenti i seguenti aspetti:

- a) individuazione degli incarichi di EQ;
- b) graduazione degli incarichi di EQ;
- c) requisiti per l'attribuzione dell'incarico di responsabile;
- d) attribuzione dell'incarico di responsabile;
- e) valutazione della prestazione;
- f) revoca dell'incarico di responsabile.

SEZIONE 1:
CRITERI GENERALI DELLA METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE
DEGLI INCARICHI DI ELEVATA
QUALIFICAZIONE, PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INCARICO
EPER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

Individuazione delle posizioni di lavoro alle quali assegnare incarichi di EQ

Nell'ambito del modello organizzativo, approvato dalla Giunta comunale, disciplinato dal Regolamento per l'ordinamento generale dei servizi degli uffici, che fornisce criteri per la gestione, su proposta del Segretario generale, sentiti i Dirigenti, sono individuate le posizioni di lavoro dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che la Giunta comunale approva.

Si tratta di linee di indirizzo rientranti nella macro-organizzazione dell'Ente.

L'individuazione specifica degli incaricati spetta esclusivamente ai dirigenti, nell'ambito della micro-organizzazione degli uffici e dei servizi di loro competenza.

Con successive proposte dei medesimi soggetti, gli incarichi di EQ possono essere modificati o revocati, in funzione dei miglioramenti del modello organizzativo, sempre orientati al conseguimento dei risultati, in modo efficiente ed efficace.

Fattori per la graduazione degli incarichi di EQ

Per la graduazione degli incarichi di EQ, relativamente alla responsabilità conseguente alle attività assegnate e ai relativi risultati attesi, conseguentemente, al trattamento economico nell'ambito delle fasce contrattuali, sono utilizzati fattori idonei e diversificati in relazione alla tipologia di incarico.

I fattori sono riconducibili, sostanzialmente, ai seguenti aspetti organizzativi di professionalità necessaria:

Incarichi di EQ di tipo "A":

Direzioni di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa

- 1) **Processi** (punti da 0 a 20): verrà considerata la complessità quantitativa e qualitativa dei procedimenti gestiti, nonché l'autonomia ed il grado di attività pianificatoria connessa alla gestione dell'E.Q;
- 2) **Dimensione Organizzativa** (punti da 0 a 20): verranno considerate le risorse umane assegnate, i profili professionali coordinati, la complessità organizzativa (coordinamento con uno o più settori);
- 3) **Complessità gestionale** (punti da 0 a 20): verranno considerati il grado di autonomia decisionale, il grado di responsabilità (contabile, giuridico-amministrativa, patrimoniale, risultato), la rilevanza del budget gestito a livello di entrata e di spesa;
- 4) **Relazioni** (punti da 0 a 15): verranno considerate tipologia, articolazione e rilevanza delle relazioni interne ed esterne coinvolte dai procedimenti attinenti le funzioni assegnate;
- 5) **Attività soggette a rischio/contenzioso** (punti da 0 a 15): verranno considerate le attività maggiormente esposte a rischio secondo le indicazioni del Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e, relativamente al contenzioso, i rischi di contenzioso civile, penale, amministrativo, contabile connessi al prodotto finale;
- 6) **Strategicità** (punti da 0 a 10): in relazione agli obiettivi politici e alle priorità dell'amministrazione, ai programmi dell'Ente;

Incarichi di EQ di tipo "B"

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

- **Molteplicità delle discipline di riferimento** (punti da 0 a 20): è considerato il livello di applicazione di diversi ambiti disciplinari e di cognizioni specialistiche e, quindi, la molteplicità delle discipline di riferimento per assolvere alle funzioni assegnate, anche con riguardo alle eventuali funzioni consulenziali da espletare rispetto agli organi di governo dell'Ente ed agli altri uffici e servizi comunali;
- **Specializzazione** (punti da 0 a 20): sono considerati il livello di specializzazione professionale e di competenze tecniche richiesto per assolvere le funzioni assegnate, per come desunto dai titoli di studio posseduti e dal curriculum;
- **Relazioni** (punti da 0 a 20): verranno considerate tipologia, articolazione e rilevanza delle relazioni interne ed esterne coinvolte dai procedimenti attinenti le funzioni assegnate;
- **Attività soggette a rischio/contenzioso** (punti da 0 a 20): verranno considerate le attività maggiormente esposte a rischio secondo le indicazioni del Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e, relativamente al contenzioso, i rischi di contenzioso civile, penale, amministrativo, contabile connessi al prodotto finale;
- **Strategicità** (punti da 0 a 20): in relazione agli obiettivi politici e alle priorità dell'amministrazione, ai programmi dell'Ente;

Per ciascun fattore/ sotto-fattore è prevista, nella metodologia per la graduazione degli incarichi di elevata qualificazione e per l'attribuzione dell'incarico una breve ma esaustiva spiegazione, al fine di conseguire un comportamento quanto più omogeneo possibile.

Il fattore relativo sotto-fattori, come individuati, prevede un punteggio su scala, al fine di conseguire, come punteggio complessivo, una graduazione su 6 fasce di cui ciascuna delle quali corrisponderà al trattamento economico della retribuzione di posizione dal minimo di € 5.000,00 al massimo di € 18.000,00. È fatto salvo l'apprezzamento discrezionale della Giunta comunale, attraverso un apposito punteggio di graduazione aggiuntivo, relativamente alla rilevanza della posizione stessa.

Requisiti per l'attribuzione dell'incarico di responsabile

Per il conferimento dell'incarico sono definiti specifici requisiti professionali, coerenti con il ruolo di incarico e collegati alle esperienze di servizio e formative, non trascurando altresì i ritenuti utili, diversificati in relazione alla tipologia di incarico di EQe, serilevante, ai contenuti di ciascuna tipologia di incarico riguardo alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare (funzione dell'incarico di EQ).

Sono quindi individuati i seguenti requisiti:

a) esperienza, in particolare collegata:

- alla direzione di Uffici;
- alla gestione di risorse;
- alla variegata tipologia di attività;
- alle tipologie di provvedimenti istruiti o prodotti realizzati;
- alle tipologie di responsabilità esercitate, interminidi istruttoria, adozione;

- b) **formazione**, in particolare derivante:
- dall' livello scolastico posseduto;
 - dalle specializzazioni conseguite;
 - dalla formazione aggiuntiva posseduta;
- c) **potenziale**, in particolare collegata alla valutazione della prestazione:
- capacità di conseguire i risultati;
 - attitudine a ruoli di gestione / studio derivante da comportamenti organizzativi;
 - orientamento all' innovazione e miglioramento del lavoro;

Ciascun requisito è individuato in via preventiva, al fine di conseguire un corretto riscontro con il *curriculum* professionale dei possibili candidati.

L'individuazione dell'incarico è effettuata dai Dirigenti, sulla base di specifiche relazioni che riscontra, per ciascun requisito, il possesso della professionalità richiesta.

Nel caso in cui la scelta dell'incarico coinvolga più collaboratori, e soprattutto se più di uno possiede requisiti idonei e analoghi, la relazione e evidenza, per ciascuno, il possesso della professionalità richiesta e si conclude con la motivazione della scelta finale.

Attribuzione dell'incarico

L'attribuzione dell'incarico è rimessa al Dirigente che provvede con atto formale e motivato tenuto conto dei requisiti professionali previsti e attraverso specifica relazione che motiva la scelta.

Al conferimento fa seguito la sottoscrizione di specifico contratto individuale di lavoro.

Fattori per la valutazione della prestazione (risultati conseguiti e comportamenti organizzativi)

Per la valutazione della prestazione, che attiene ai risultati conseguiti e ai comportamenti organizzativi realizzati, si fa riferimento alle attività ordinarie e progettuali assegnate e ai risultati attesi (obiettivi), quindi si fa riferimento ai dati della "produzione" e relativi indicatori.

Al fine, ad inizio anno e contestualmente all'approvazione del PEG/PDO/Piano della *Performance* o analogo strumento, attraverso il confronto con i

Dirigenti sono definiti i risultati attesi (obiettivi) e i relativi indicatori riferiti, in particolare, agli aspetti quantitativi e qualitativi nonché di costo e di impatto, per ciascun Servizio/Ufficio figura professionale incaricata di EQ di tipo "A" e "B".

I risultati attesi definiti sono comunicati al Nucleo di valutazione, contestualmente alla loro definizione e sono utilizzabili in relazione alla tipologia di incarico di EQ, in quanto costituiscono riferimento per la certificazione dell'organo ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.

È ipotizzabile, ai fini della valutazione dei risultati conseguiti, far riferimento, al titolo esemplificativo, ai seguenti aspetti:

- *il parametro, che consiste nella quantificazione di uno o più elementi definiti in via preventiva* (esso si sostanzia in un numero assoluto quale, ad esempio: n. di pratiche; tempo medio di procedura);
- *l'indicatore, che consiste nel valore derivante dal rapporto tra due parametri e permette di valutare il grado di efficienza (rapporto tra prodottore realizzati e risorse impiegate), di efficacia (rapporto tra obiettivi realizzati e obiettivi programmati) e di economicità (derivante dal rapporto tra costi e produzione, dalle economie di gestione e dai proventi);*
- *lo scostamento, che consiste nel valore derivante dal confronto dei valori di un parametro o di un indicatore in periodi temporali successivi. Questa soluzione è consentita di valutare complessivamente l'operato dell'incaricato di EQ, nonché degli addetti dei vari uffici.*

La documentazione dei risultati conseguiti è realizzata su modelli appositamente predisposti e si caratterizza per una parte che attiene ai dati e per una parte in cui l'incarica

to di
EQ illustra dati stessi, evidenziando le criticità e i motivi dell'eventuale scostamento dai risultati attesi, con conseguente mancato o parziale raggiungimento degli stessi.

La valutazione interessa anche i comportamenti organizzativi realizzati, rappresentativi di orientamenti a un' gestione efficace ed efficiente delle attività, di orientamento all'innovazione. Sono di riferimento, in tal senso, le azioni di semplificazione dei processi, la qualità sostanziale dei prodotti realizzati, l'incisività nella realizzazione dei programmi, ecc.

La valutazione della prestazione lavorativa è formalizzata su apposita scheda, che prevede anche lo spazio per l'indicazione delle aree di miglioramento ed eccellenza della prestazione e per le osservazioni che voglia fare il dipendente. La valutazione è illustrata al dipendente e sottoscritta, da quest'ultimo, per prescrizione.

Per ciascun fattore è prevista una breve ma esaustiva spiegazione, al fine di conseguire un comportamento quanto più omogeneo possibile.

I fattori, prevedono un punteggio su scala da 0 a 100 al fine di conseguire, come punteggio complessivo, una graduazione su 6 fasce a ciascuna delle quali corrisponde il relativo trattamento economico della retribuzione di risultato, in termini percentuali dal minimo di 0% al massimo di 100%.

La valutazione complessiva deriva pertanto dalle singole valutazioni sui risultati e sui comportamenti organizzati, con pesi uguali per entrambi gli aspetti.

La valutazione della prestazione lavorativa, comportante anche aspetti discrezionali, è fatta dal Dirigente per quanto concerne i risultati conseguiti.

Processo di valutazione e gestione dell'eventuale contenzioso

La valutazione deve essere realizzata attraverso un processo che si sviluppi in tre momenti principali:

a) all'inizio dell'anno sono condivisi i risultati attesi (obiettivi) e i comportamenti organizzativi premianti nonché tutti gli aspetti che interessano le funzioni dell'incaricato di EQ;

b) durante l'anno è previsto, almeno, un momento di confronto per la verifica dell'andamento delle attività, apportando le eventuali correzioni, sia agli obiettivi, sia ai comportamenti non positivi;

c) a fine anno si procede alla valutazione, attraverso la documentazione dei risultati conseguiti e la valutazione dei comportamenti organizzativi.

Quando la valutazione non è condivisa dall'incaricato di EQ, quest'ultimo può contestarla e chiederne la modifica, formalizzando le proprie ragioni e i motivi della richiesta.

In caso di esito negativo, persistendo l'insoddisfazione, il dipendente può attivare la procedura di contenzioso innanzi al giudice ordinario secondo le disposizioni degli articoli 410, 411, 412, 412-ter e 412-quater del Codice di procedura civile.

Criteri per l'eventuale revoca dell'incarico

A seguito di valutazione negativa, sia per quanto concerne i risultati che i comportamenti organizzativi, distintamente considerati, il Dirigente revoca l'incarico attribuito.

Compete agli stessi soggetti, come del resto già previsto per l'iniziale attribuzione dell'incarico, valutare se permangono le condizioni per l'attribuzione di un nuovo incarico ad altro dipendente ovvero se, stante le mancanze riscontrate, sia più opportuno modificare o sopprimere l'incarico di EQ.

SEZIONE 2: METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INCARICO

Articolo 1 - Istituzione degli incarichi di Elevata Qualificazione

La Giunta Comunale istituisce, nell'ambito del modello organizzativo adottato nonché delle previsioni contenute nel regolamento per l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, su proposta del Segretario Generale, sentiti i Dirigenti, gli incarichi di Elevata Qualificazione.

La Giunta Comunale modifica o revoca gli incarichi di EQ istituiti, su proposta dei soggetti di cui al comma precedente e in funzione dei miglioramenti del modello organizzativo che deve essere costantemente adattato e orientato al perseguimento delle finalità dell'Amministrazione attraverso una gestione efficiente ed efficace delle attività.

Presupposto dell'istituzione degli incarichi di EQ è l'assegnazione di un maggior livello di responsabilità di risultato rispetto al personale dell'analoga area professionale.

Alla posizione organizzativa sono attribuiti parte degli obiettivi di PEG/PDO, assegnati con atto del Dirigente, oltre alle funzioni già previste nel regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi. Tra queste si citano:

- responsabilità di procedimento;
- gestione funzionale del personale;
- gestione delle risorse finanziarie;
- provvedimenti;
- attestazioni, certificazioni.

L'incarico di alta professionalità comporta, nell'ambito delle direttive impartite dall'Amministrazione Comunale le seguenti funzioni:

- gestione delle attività e/o dei progetti, aventi contenuti di alta professionalità e specializzazione, volti al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- attività di studio e ricerca caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza;
- esercizio delle funzioni di consulenza legale, di rappresentanza e assistenza in giudizio dell'Ente;
- responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge n. 241/90, come di seguito modificato ed integrato, e delle attività, come delegati dal dirigente;
- quant'altro previsto per le Posizioni Organizzative, in quanto compatibile.

Articolo 2 - Graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione - Indennità di Posizione

Il Nucleo di valutazione, sulla base degli elementi che caratterizzano, sotto il profilo funzionale, le linee di attività della posizione in esame, effettua la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione.

La graduazione è funzionale, attraverso l'apprezzamento del livello di responsabilità, alla determinazione della **retribuzione di posizione**, tra il valore minimo e massimo previsto dal CCNL

A) Direzione di unità organizzativa di particolare complessità, caratterizzata da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (art. 16, c. 2, lett. a), CCNL 16 novembre 2022)

- **Processi** (punti da 0 a 20): verrà considerata la complessità quantitativa e qualitativa dei procedimenti gestiti, nonché l'autonomia ed il grado di attività pianificatoria connessa alla gestione dell'E.Q;

- **Dimensione Organizzativa** (punti da 0 a 20): verranno considerate le risorse umane assegnate, i profili professionali coordinati, la complessità organizzativa (coordinamento con uno o più settori);
- **Complessità gestionale** (punti da 0 a 20): verranno considerati il grado di autonomia decisionale, il grado di responsabilità (contabile, giuridico-amministrativa, patrimoniale, risultato), la rilevanza del budget gestito a livello di entrata e di spesa;
- **Relazioni** (punti da 0 a 15): verranno considerate tipologia, articolazione e rilevanza delle relazioni interne ed esterne coinvolte dai procedimenti attinenti le funzioni assegnate;
- **Attività soggette a rischio/contenzioso** (punti da 0 a 15):verranno considerate le attività maggiormente esposte a rischio secondo le indicazioni del Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e, relativamente al contenzioso, i rischi di contenzioso civile, penale, amministrativo, contabile connessi al prodotto finale;
- **Strategicità** (punti da 0 a 10): in relazione agli obiettivi politici e alle priorità dell'amministrazione, ai programmi dell'Ente;

B) 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 (art. 16, c. 2, lett. b), CCNL 16 novembre 2022):

- **Molteplicità delle discipline di riferimento** (punti da 0 a 20): è considerato il livello di applicazione di diversi ambiti disciplinari e di cognizioni specialistiche e, quindi, la molteplicità delle discipline di riferimento per assolvere alle funzioni assegnate, anche con riguardo alle eventuali funzioni consulenziali da espletare rispetto agli organi di governo dell'Ente ed agli altri uffici e servizi comunali;
- **Specializzazione** (punti da 0 a 20): sono considerati il livello di specializzazione professionale e di competenze tecniche richiesto per assolvere le funzioni assegnate, per come desunto dai titoli di studio posseduti e dal curriculum;
- **Relazioni** (punti da 0 a 20): verranno considerate tipologia, articolazione e rilevanza delle relazioni interne ed esterne coinvolte dai procedimenti attinenti le funzioni assegnate;
- **Attività soggette a rischio/contenzioso** (punti da 0 a 20):verranno considerate le attività maggiormente esposte a rischio secondo le indicazioni del Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e, relativamente al contenzioso, i rischi di contenzioso civile, penale, amministrativo, contabile connessi al prodotto finale;
- **Strategicità** (punti da 0 a 20): in relazione agli obiettivi politici e alle priorità dell'amministrazione, ai programmi dell'Ente;

La valutazione dell'incarico di EQ è arricchita con un fattore gestito dalla Giunta Comunale per l'apprezzamento discrezionale della rilevanza strategica, rispetto agli obiettivi della direzione politica.

Per ciascun fattore è attribuito un punteggio, tra il minimo e il massimo, stabilito a fianco di ciascuno.

Il punteggio complessivo colloca l'incarico di EQ in una delle seguenti 6 fasce di graduazione della retribuzione di posizione (per come riportato in calce agli All. 1) e 2):

- fino a punti 50: € 5.000,00;
- da punti 51 a punti 60: € 8.000,00;
- da punti 61 a punti 70: € 11.000,00;
- da punti 71 a punti 80: € 14.000,00;

- da punti 81 a punti 90: € 16.000,00;
- da punti 91 a punti 100: € 18.000,00;

La Delega della firma di atti a rilevanza esterna e/o di funzioni dirigenziali costituisce elemento di valutazione determinando un aumento dell'indennità di posizione nella misura massima del 10%.

La valutazione della retribuzione di posizione è formalizzata sull'allegata scheda.

Qualora a seguito della graduazione si superino le risorse previste per le indennità di posizione dei dipendenti destinatari degli incarichi di E.Q., si procederà ad una riduzione proporzionale della misura delle singole indennità di posizione, così da rispettare il budget previsto.

Articolo 3 – Indennità di Risultato

La misura della indennità di risultato è determinata dall'ente nel rispetto dei vincoli dettati dalle disposizioni contrattuali.

La metodologia per la valutazione delle attività svolte e dei risultati raggiunti è contenuta nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance; la Performance individuale è collegata

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità (ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva));
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate (nonché' ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate);
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Articolo 4 – Remunerazione degli incarichi ad interim

Nel caso di conferimento ad interim di un ulteriore incarico di elevata qualificazione, si dà corso alla maggiorazione della indennità di risultato in una misura compresa tra il 15 ed il 25% dei risparmi determinati dalla mancata erogazione della indennità di posizione.

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

Articolo 5 - Criteri generali di conferimento e di durata degli incarichi di Elevata Qualificazione

Gli incarichi di elevata qualificazione sono conferiti dai dirigenti sulla base dei seguenti criteri generali:

- a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, con riferimento alle indicazioni contenute negli strumenti programmatici dell'Ente, in particolare, nel DUP, nel Bilancio, nel PEG, nel PIAO.
- b) requisiti professionali posseduti, coerenti con le funzioni dell'incarico di EQ e correlati sostanzialmente alle esperienze di servizio e formative, diversificati in relazione alla tipologia stessa e alla natura e caratteristiche del programma da realizzare;
- c) attitudini in relazione ai programmi da realizzare;
- d) esperienza acquisita in relazione ai programmi da realizzare;
- e) curriculum dell'incaricato, anche in relazione al titolo di studio posseduto, ai risultati raggiunti in incarichi precedentemente ricoperti, anche non di posizione organizzativa/di elevata qualificazione
- f) iscrizione in registri e albi professionale e/o alta formazione di livello universitario e/o alta specializzazione risultante dalle esperienze documentate nel curriculum;

- g) valutazione ottenuta nel biennio precedente al conferimento;
- h) eventuali sanzioni disciplinari comminate nel biennio precedente.

Gli incarichi hanno una durata minima di 1 anno ed una massima di tre anni.

Gli incarichi di durata inferiore a tre anni possono essere prorogati dal Dirigente interessato, fino alla durata massima, senza apposito interpello, sulla base di sopraggiunte esigenze, concretamente accertate, connesse al raggiungimento di particolari obiettivi o sulla base di sopraggiunte esigenze organizzative.

L'incarico di elevata qualificazione, ai sensi del comma 5 dell'art. 19 del CCNL 2019-2021, può essere attribuito a dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale non inferiore al 50%, con riduzione proporzionale della retribuzione di posizione.

I titolari di E.Q., in presenza di documentate situazioni familiari o di salute possono fruire, in accordo con il Dirigente di riferimento, di un orario multiperiodale definito ai sensi dell'art. 31 del CCNL 2019-2021.

Articolo 6 - Attribuzione dell'incarico di Elevata Qualificazione

Per potere essere destinatari di incarichi di Elevata Qualificazione è necessario che, nel biennio precedente, la valutazione ai fini della erogazione delle indennità connesse alla performance sia stata non inferiore a 80/100° e che nello stesso arco temporale non siano state comminate sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale o scritto.

Prima del conferimento di questi incarichi il dirigente preposto alla gestione delle risorse umane adotta un bando nel quale sono indicati gli incarichi da conferire. Tale bando è pubblicato sul sito internet dell'ente, sezione amministrazione trasparente, sottosezione primo livello "personale", sottosezione secondo livello "posizioni organizzative", per 15 giorni. I dipendenti in possesso dei requisiti di cui al presente articolo possono presentare istanza sia per l'articolazione organizzativa presso la quale svolgono la propria attività che per un'altra. Le domande sono esaminate dal dirigente preposto alla gestione delle risorse umane, che esclude quelle presentate da dipendenti che non sono in possesso dei requisiti e/o che presentano delle anomalie non sanabili. Egli trasmette l'elenco delle domande ammesse ai dirigenti delle varie articolazioni organizzative, che conferiscono gli incarichi stessi sulla base dei criteri di cui al precedente articolo 5.

L'individuazione del dipendente da incaricare avviene tramite documentata procedura di valutazione comparativa fondata sulla disamina dei curricula presentati dai candidati e sul colloquio motivazionale, da espletarsi con modalità analoghe per tutti gli avvisi e gli ambiti operativi dell'Ente, da parte del Dirigente responsabile della posizione da ricoprire.

Il Dirigente, tenuto conto dei requisiti professionali previsti e attraverso specifica relazione che motiva la scelta, attribuisce l'incarico di Elevata Qualificazione.

Nel caso in cui la scelta dell'incaricato di EQ coinvolga più collaboratori e, soprattutto, se più di uno possiede requisiti idonei e analoghi, nella relazione sono evidenziate, per ciascuno, le caratteristiche professionali e la relazione si conclude con la motivazione della scelta fatta.

L'accertamento dei requisiti è formalizzato sull'allegata scheda.

L'incarico di Elevata Qualificazione è attribuito con atto formale e motivato e con la sottoscrizione di specifico contratto individuale di lavoro. In modo analogo si provvede al rinnovo.

Gli atti di conferimento di tali incarichi sono trasmessi, subito dopo l'adozione, al dirigente preposto alla gestione delle risorse umane. Nel caso di conferimento di più incarichi, il dipendente viene assegnato alla articolazione organizzativa presso la quale svolge la sua attività o, subordinatamente, al più giovane come età. Nel caso in cui un incarico non sia assegnato, il dirigente della articolazione organizzativa provvede al conferimento ad un dipendente inquadrato nell'area dei funzionari e delle

elevate qualificazioni e giudicato idoneo sulla base dei criteri di cui al comma 1, anche se non ha presentato domanda.

Articolo 7 - Revoca dell'incarico di Elevata Qualificazione

La revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione, oltre che a seguito di sospensione disciplinare, può essere disposta dal dirigente che ha conferito tale incarico per una delle seguenti motivazioni, previo contraddittorio con il dipendente interessato:

- a) Intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;
- b) Valutazione negativa dell'attività svolta.

Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni nel settore e/o che ne modificano radicalmente le attribuzioni

La valutazione è negativa quando è inferiore a 60j/100 ed una volta che la stessa sia stata confermata a seguito dell'eventuale contraddittorio richiesto dal dipendente.

Il dipendente può chiedere al Segretario Generale il riesame di tale provvedimento.

Il Segretario Generale può non accogliere la richiesta o invitare il dirigente al suo riesame.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato. Permangono in capo al dipendente le funzioni della categoria e profilo professionale di appartenenza.



“ALL. 1)”

Scheda per la graduazione dell'incarico di Elevata Qualificazione

Direzione di unità organizzativa di particolare complessità, caratterizzata da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (art. 16, c. 2, lett. a), CCNL 16 novembre 2022)

INDICATORE	CRITERIO	DESCRIZIONE DEL PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
DIMENSIONE ORGANIZZATIVA	Risorse umane assegnate	3 unità = 5 punti da 4 a 10 unità = 7 punti oltre 10 unità = 10 punti	
	Quantità di profili professionali coordinati	n. 2 profili = 2 punti da n. 3 a n. 8 profili = 4 punti oltre n. 8 profili = 5 punti	
	Complessità organizzativa	Coordinamento di: n. 1 Settore = 2 punti da n. 1 a n. 3 Settore = 4 punti oltre n. 3 Settore = 5 punti	
PROCESSI	Quantità di procedimenti e/o progetti complessi riferibili alla P.O.	da n. 1 a n. 5 = 2 punti da n. 6 a n. 10 = 4 punti da n. 11 a n. 30 = 5 punti	
	Grado di attività pianificatoria connessa alla gestione di competenza della P.O.	Basso = 5 punti Medio = fino a 10 punti Alto = fino a 15 punti	
COMPLESSITÀ GESTIONALE	Grado di autonomia decisionale riconosciuta alla P.O.	Basso = 4 punti Medio = fino a 8 punti Alto = fino a 10 punti	
	Grado di rischio e responsabilità	Basso = 2 punti Medio = fino a 4 punti	

		Alto = fino a 5 punti	
	Rilevanza del budget gestito a livello di entrata e di spesa	Basso = 2 punti Medio = fino a 4 punti Alto = fino a 5 punti	
RELAZIONI	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne (tenendo conto della tipologia, articolazione e rilevanza delle relazioni coinvolte dai procedimenti attinenti le funzioni assegnate)	Basso = 5 punti Medio = fino a 10 punti Alto = fino a 15 punti	
ATTIVITÀ SOGGETTA A RISCHIO/CONTENZIOSO	Livello di esposizione del processo al rischio come definito dal PTPC o al contenzioso <i>oppure</i>	Basso = 5 punti Medio = fino a 10 punti Alto = fino a 15 punti	
STRATEGICITÀ	Rilevanza della P.O. rispetto ai programmi dell'Ente	Basso = 4 punti Medio = fino a 8 punti Alto = fino a 10 punti	
		TOTALE	<i>Max punti 100</i>

**Scheda per la graduazione dell'incarico di Elevata Qualificazione**

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 (art. 16, c. 2, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

INDICATORE	CRITERIO	DESCRIZIONE DEL PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
SPECIALIZZAZIONE	livello di competenza specialistica acquisita attraverso titoli di studio universitari, extra-universitari/specializzazioni e /o iscrizioni ad albi professionali e/o esperienze lavorative altamente qualificanti e/o in posizioni di elevata responsabilità e/o esperienze lavorative altamente qualificanti (evincibili dal curriculum vitae)	Standard= fino a 10 punti Medio = 15 punti Alto =20 punti	
MOLTEPLICITA' DELLE DISCIPLINE DI RIFERIMENTO	livello di applicazione di diversi ambiti disciplinari e di cognizioni specialistiche e, quindi, la molteplicità delle discipline di riferimento per assolvere alle funzioni assegnate, anche con riguardo alle eventuali funzioni consulenziali da espletare rispetto agli organi di governo dell'Ente ed agli altri uffici e servizi comunali.	Basso = fino 6 punti Medio = fino a 12 punti Alto = fino a 20 punti	
RELAZIONI	Grado di complessità delle relazioni esterne e interne (tenendo conto della tipologia, articolazione e rilevanza delle relazioni coinvolte dai procedimenti attinenti le funzioni assegnate)	Basso = fino 6 punti Medio = fino a 12 punti Alto = fino a 20 punti	
ATTIVITÀ SOGGETTA A RISCHIO/CONTENZI	Livello di esposizione del processo al rischio come definito dal PTPC o al	Basso = fino 6 punti Medio = fino a 12 punti	

OSO	contenzioso <i>oppure</i>	Alto = fino a 20 punti	
STRATEGICITÀ	Rilevanza del ruolo. rispetto ai programmi dell'Ente	Basso = fino 6 punti Medio = fino a 12 punti Alto = fino a 20 punti	
		TOTALE	<i>Max punti 100</i>



Città di Siderno

(Città Metropolitana di Reggio Calabria)

"ALLEGATO 3"

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI RELATIVI ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELL'ALTA PROFESSIONALITA'

Posizione organizzativa _____

Retribuzione di Posizione _____

Titolare _____

Periodo considerato _____

OBIETTIVO DI SVILUPPO

Nr.	Denominazione obiettivo	Peso	% attuaz.
1			

Descrizione obiettivo

Nr.	Attività da compiere		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1		Previsto												
		Ottenuto												
2		Previsto												
		Ottenuto												

3		Previsto																
		Ottenuto																

Nr.	Indicatori di risultato	Peso	Previsto	Ottenuto	% attuaz.
1	Rispetto del cronoprogramma: attività 1	%	MESI:		
2	Rispetto del cronoprogramma: attività 2	%	MESI:		
3	Rispetto del cronoprogramma: attività 3	%	MESI:		

Indicazioni sullo stato di attuazione dell'obiettivo

Totale degli obiettivi assegnati:

Obiettivo 1	➤ (descrizione)	Punti
Obiettivo 2	➤ (descrizione)	Punti
Obiettivo 3	➤ (descrizione)	Punti
Obiettivo 4	➤ (descrizione)	Punti
Obiettivo 5	➤ (descrizione)	Punti
TOTALE OBIETTIVI		(Max Punti 100)

Elementi accessori di valutazione (punti da 1 a 20)

Prestazione individuale	➤ Precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni	Max punti 20
Capacità organizzativa	➤ Attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa. ➤ Capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento	Max punti 20
Capacità	➤ Orientamento dell'utenza, anche interna all'Ente. ➤ Disponibilità e collaborazione nei confronti dei	Max punti 20

relazionale	collegi.	
Problem solving	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Soluzione di problemi e delle situazioni critiche. ➤ Capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti. ➤ Capacità di anticipare situazioni critiche attraverso una attenta analisi del contesto di riferimento. 	<i>Max punti 20</i>
Innovazione	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro. ➤ Ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo. 	<i>Max punti 20</i>
TOTALE ELEMENTI ACCESSORI		(Max Punti 100)

Punteggio Totale = Punti ... (Totale obiettivi di sviluppo X 75%) + Punti ... (Totale elementi accessori X 25%)

La posizione organizzativa ha conseguito il seguente punteggio di valutazione (Totale obiettivi di sviluppo + Elementi accessori):

- fino a punti 50: € 5.000,00;
- da punti 51 a punti 60: € 8.000,00;
- da punti 61 a punti 70: € 11.000,00;
- da punti 71 a punti 80: € 14.000,00;
- da punti 81 a punti 90: € 16.000,00;
- da punti 91 a punti 100: € 18.000,00;

Data

Firma di chi effettua la graduazione dell'incarico di Elevata Qualificazione

Il valutato _____

Osservazioni del valutato:
