
REGOLAMENTO SULLA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

**ADEGUATO ALLE DISPOSIZIONI PREVISTE DAL CCNL FUNZIONI LOCALI del 16.11.2022
(D.G.C. n. 117 del 25/03/2025)**

SOMMARIO

ART. 1 - DEFINIZIONE E CONTENUTI

ART. 2 - ASSETTO ORGANIZZATIVO E INDIVIDUAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI.

ART. 3 - CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.

ART. 4 - MODALITA' DI CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.

ART. 5 - DURATA DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.

ART. 6 - REVOCA DELL'INCARICO.

ART. 7 – *INTERIM*

ART. 8 – TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 9 - GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.

ART. 10 – REGIME ORARIO

ART. 11 – DISPOSIZIONI FINALI

Allegato "A"

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.

Allegato "B"

SCHEMA DI VALUTAZIONE TITOLI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.

Allegato "C"

SCHEMA VALUTAZIONE COLLOQUIO

ART. 1 – DEFINIZIONE E CONTENUTI

1. Il presente regolamento è finalizzato ad armonizzare la disciplina delle Elevate Qualificazioni con il CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022;
Con il termine **“Elevata Qualificazione”** si intende un incarico che comporti, con assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività di seguito elencate:
 - a) responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni sono poste a carico del bilancio del Comune, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

ART. 2 - ASSETTO ORGANIZZATIVO E INDIVIDUAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

1. La Giunta Comunale individua il numero delle posizioni di responsabilità nell'ambito degli atti di macro-organizzazione dell'Ente, nel rispetto di disposizioni legislative, contrattuali e del vigente regolamento sull'Ordinamento degli uffici e servizi, definendo altresì il budget complessivo delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.
2. Le Elevate Qualificazioni dell'Ente sono preposte alle direzioni delle Strutture Operative e delle Unità Organizzative Autonome, così come definite nell'assetto organizzativo.

ART. 3 – CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.

1. L'incarico di Elevata Qualificazione (E.Q.) è conferito dal Dirigente del Settore competente, con atto di gestione scritto e motivato e nel rispetto dei criteri di cui al presente Regolamento, al personale dipendente dell'Ente a tempo pieno ed indeterminato, inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni (ex categoria D), in possesso:
 - a) di adeguate conoscenze teoriche e requisiti culturali rispetto alla posizione da ricoprire;
 - b) di elevata autonomia gestionale ed organizzativa richieste per la posizione da ricoprire;

-
- c) di esperienza concretamente maturata rispetto alle funzioni e attività da svolgere in considerazione delle caratteristiche dei programmi da realizzare e degli obiettivi da raggiungere oggetto dell'incarico.
2. Per quanto riguarda le Unità Organizzative Autonome di Polizia Locale e dell'Avvocatura Civica, l'incarico di E.Q. è conferito dal Dirigente responsabile del personale con atto di gestione scritto e motivato.

ART. 4 - MODALITA' DI CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.

1. Il Dirigente responsabile del personale procede all'emissione di un avviso di selezione, con relativo modulo di domanda, per ogni posizione di lavoro di Elevata Qualificazione, rivolto a tutto il personale dell'Ente a tempo indeterminato, in possesso dei requisiti richiesti per la posizione da ricoprire.
2. Il termine per la produzione delle istanze è di sette giorni a decorrere dalla data di pubblicazione dell'avviso di selezione sulla Intranet comunale e sul sito internet dell'Ente.
3. Alla domanda di ammissione alla selezione i candidati dovranno obbligatoriamente allegare, pena l'esclusione, il *curriculum vitae* professionale e formativo.
4. Non verranno prese in considerazione domande pervenute fuori termine o redatte con modalità diverse da quelle previste dall'avviso.
5. Ogni dipendente potrà presentare domanda per uno o più incarichi di E.Q., con istanze diverse, alle quali allegare *curriculum vitae* professionale e formativo.
6. Sono ammessi a partecipare alla selezione i dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
7. Nella valutazione del curriculum, il dirigente tiene conto dei requisiti culturali posseduti dal candidato, dell'esperienza acquisita nell'Area dei Funzionari (o qualifiche equivalenti nei precedenti CC.NN.LL.), di altre esperienze o capacità ritenute attinenti e coerenti con le funzioni e attribuzioni della posizione di responsabilità da ricoprire nonché, in particolar modo, del grado di competenze specialistico/professionali maturate, rispetto alle funzioni da svolgere.
8. Il colloquio individuale afferisce a:
 - ambiti organizzativi e gestionali propri delle materie professionalmente trattate nel ruolo da ricoprirsì;
 - profili motivazionali di partecipazione alla selezione;
 - visione ed interpretazione del ruolo;
 - conoscenze specifiche della posizione da ricoprire.
9. La metodologia ed i punteggi di valutazione sono stabiliti nell'allegato B) e nell'allegato C) al presente regolamento.
10. Il dirigente redige apposito verbale relativo alle operazioni di selezione.

-
11. La valutazione è riferita esclusivamente alle procedure per l'individuazione del dipendente a cui attribuire l'incarico di E.Q. e non dà, pertanto, luogo alla formazione di alcuna graduatoria di merito comparativo.
 12. Qualora venga incaricato a ricoprire la posizione di E.Q. un dipendente incardinato in altro settore, si dovrà procedere ad una revisione delle assegnazioni di personale per il necessario riequilibrio. Tali operazioni verranno svolte di concerto tra i dirigenti dei due settori interessati. Nel caso di mancato accordo, si procederà ad un confronto con il Responsabile del Personale e ad una successiva verifica da parte del Comitato di Direzione.
 13. In caso di assenza di domande per l'incarico di una o più E.Q. (procedura deserta) o nel caso in cui sia stata verificata l'assenza, tra le candidature pervenute, dei requisiti, delle attitudini e delle competenze richieste per la posizione da attribuire, il Dirigente del Settore interessato, provvede direttamente, con proprio motivato provvedimento, all'individuazione di dipendente, appartenente all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, da incaricare.
 14. Ove possibile, in relazione all'assetto organizzativo, si potrà prevedere la rotazione dei titolari degli incarichi di E.Q., coerentemente con gli strumenti previsti dalla normativa vigente in materia di anticorruzione.

ART. 5 - DURATA DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a tre anni e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.
2. Per motivi organizzativi o funzionali gli incarichi possono essere altresì prorogati.
3. La durata degli incarichi non può avere durata inferiore di anni uno, e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere.
4. Il Comitato di Direzione può esprimere indirizzi con riferimento alla durata massima, nonché alla previsione che la stessa sia identica per tutte le Elevate Qualificazioni dell'Ente, qualora ciò derivi dalla necessità di omogeneizzare le scadenze per opportunità di rilevanza amministrativa o in vista di riforme organizzative da attuarsi nell'Ente.

ART. 6 – REVOCA DELL'INCARICO.

1. L'incarico di E.Q. può essere revocato prima della sua naturale scadenza, con atto scritto e motivato, nei seguenti casi:
 - a) valutazione annuale inferiore all'80%, secondo il sistema di valutazione vigente nel Comune di Casale Monferrato, della *performance* organizzativa e individuale;
 - b) grave o reiterato inadempimento rispetto agli obblighi e responsabilità derivanti dalle funzioni attribuite al titolare dell'incarico di Elevata Qualificazione;

-
- c) intervenuti mutamenti organizzativi;
 - d) essere stati destinatari di provvedimento disciplinare negli ultimi tre anni concluso con almeno il richiamo scritto.
2. La revoca dell'incarico di Elevata Qualificazione comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nell'Area di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo mantenendo il trattamento economico già acquisito della sola Area di appartenenza.

ART. 7 - INTERIM

1. In caso di vacanza di incarico di E.Q, lo stesso potrà essere avvocato in via prioritaria dal soggetto che ha conferito l'incarico oppure assegnato *ad interim* ad altro titolare di incarico di E.Q.
2. Tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi, per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16.11.2022, alla posizione di E.Q. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo la cui misura potrà variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione di E.Q oggetto dell'incarico *ad interim*.
3. La durata dell'incarico *ad interim* non può superare i dodici mesi, eventualmente prorogabili per una sola volta, con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento dell'incarico.
4. Nel caso di assenza temporanea del titolare di incarico di E.Q., il Dirigente potrà assegnare l'incarico provvisoriamente e con le modalità selettive previste dai precedenti articoli, a personale dell'area dei Funzionari in possesso dei requisiti richiesti per la posizione da ricoprire.
5. La tipologia di assegnazione temporanea di E.Q. prevista al comma 4, non attribuisce al sostituto il diritto all'assegnazione definitiva della stessa.

ART. 8 – TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato, quest'ultima corrisposta a seguito di valutazione annuale delle attività svolte da parte del Dirigente di riferimento.
2. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
3. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'art. 20 del CCNL 16.11.2022.

ART. 9 - GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.

1. La graduazione delle posizioni di E.Q. viene effettuata in applicazione dei criteri di cui all'Allegato A) del presente regolamento.
2. I suddetti criteri consentono la valutazione della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione, oltre alla valutazione dell'ampiezza e del contenuto di eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.
3. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione di una retribuzione di posizione, che varia da un minimo di € 5.500,00 ad un massimo di € 15.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione di lavoro e comunque da rapportare ai mesi di incarico ricoperti nel corso dell'anno solare.
4. Per la retribuzione di posizione sono previste **8 fasce** così articolate:

A	€ 5.500,00
B	€ 6.000,00
C	€ 7.000,00
D	€ 7.500,00
E	€ 8.000,00
F	€ 9.000,00
G	€ 11.000,00
H	€ 15.000,00

5. In relazione al punteggio conseguito, viene stilata una graduatoria da cui individuare le posizioni assegnatarie dell'indennità.
6. La pesatura della posizione avviene a cura del dirigente del settore interessato ed è esaminata dal Comitato di Direzione che la propone alla Giunta Comunale per la successiva approvazione.
7. Le stesse, vengono graduate come segue:

FASCIA	da punti- a punti	Retribuzione di posizione
A	Da 68 a 70	€ 5.500,00
B	da 71 a 73	€ 6.000,00
C	da 74 a 76	€ 7.000,00
D	da 77 a 79	€ 7.500,00
E	da 80 a 83	€ 8.000,00
F	da 84 a 88	€ 9.000,00

G	da 89 a 94	€ 11.000,00
H	Da 95 a100	€ 15.000,00

ART. 10 - REGIME ORARIO

1. L'orario di lavoro del dipendente incaricato di E.Q. deve corrispondere a quanto prescritto contrattualmente, consentendo il buon andamento dei servizi comunali.
2. Pertanto deve essere assicurata una presenza settimanale di almeno 36 ore e, nel rispetto dell'orario di servizio degli uffici di riferimento, il dipendente titolare di incarico di E.Q. dovrà organizzare il proprio tempo di lavoro correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del dirigente, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.
3. La contabilizzazione mensile delle presenze viene effettuata allo scopo di accertare la sussistenza del minimo contrattuale di ore di servizio prestate.

ART. 11 - DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti contratti collettivi nazionali che disciplinano la materia.
2. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione di approvazione e sostituisce il precedente.

CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI

Fattori valutativi generali	Elementi di valutazione	Valore assegnato	Punteggio assegnato
COMPLESSITA' OPERATIVA (max. punti 30)	<u>Processi operativi</u> - attività stabili, con soluzioni a bassa innovazione - attività prefigurabili, con necessità di interpretazione delle procedure, soluzioni motivate e media innovazione - attività non prevedibili, con necessità di costruzione delle procedure, soluzioni originali e alta innovazione. - Attività interdisciplinari, con necessità di approfondita competenza in più ambiti, soluzioni originali e alta innovazione.	• basso	2
		• adeguato	5
		• buono	8
		• eccellente	10
	<u>Eterogeneità delle funzioni</u> - attività esclusivamente omogenee - attività relativamente eterogenee - attività altamente diversificata. - molte attività altamente diversificate.	• basso	2
		• adeguato	5
		• buono	8
		• eccellente	10
	<u>Quadro delle relazioni</u> - relazioni esterne e/o interne di normale complessità - relazioni esterne e/o interne di relativa complessità. - relazioni esterne e/o interne di particolare complessità. - relazioni esterne e/o interne particolarmente instabili e altamente qualificate.	• basso	2
		• adeguato	5
		• buono	8
		• eccellente	10

Fattori valutativi generali	Elementi di valutazione	Valore assegnato	Punteggio assegnato
<u>STRATEGICITA'</u> (max. punti 20)	<u>Impatto sui risultati dell'Ente</u> - poco influente sia rispetto ai risultati qualitativi che sui risultati economico finanziari dell'Ente. - influyente o rispetto ai risultati qualitativi o rispetto ai risultati economico finanziari dell'Ente - influyente sia rispetto ai risultati qualitativi che rispetto ai risultati economico finanziari dell'Ente. - particolarmente influente sia rispetto ai risultati qualitativi che rispetto ai risultati economico finanziari dell'Ente	basso	4
		adeguato	10
		buono	16
		eccellente	20
	<u>Assunzione di responsabilità per il ruolo ricoperto</u> - limitata assunzione di responsabilità individuale verso terzi. - media assunzione di responsabilità individuale verso terzi. - assunzione di rilevante responsabilità individuale verso terzi. - assunzione di prevalente responsabilità individuale verso terzi	basso	4
		adeguato	10
		buono	16
		eccellente	20
<u>LIVELLO DI RESPONSABILITA'</u> (max. punti 20)	<u>Grado di specializzazione</u> - Funzioni che non richiedono alcuna specializzazione. - Attività procedimentale che richiede esperienza settoriale. - Attività che richiede specifica professionalità. - Attività che richiede specifici titoli di studio	basso	2
		adeguato	5
		buono	8
		eccellente	10
	<u>Competenza manageriale e professionale richiesta</u> - Competenze di tipo generico. - La posizione richiede l'adozione di interventi di tipo organizzativo riguardo ai tempi e alle modalità di lavoro. - La posizione, al suo interno, si caratterizza per l'attribuzione di specifiche responsabilità. - Oltre all'attribuzione di specifiche responsabilità, sovrintende procedimenti che richiedono competenze tecniche non presenti nell'Ente.	basso	2
		adeguato	5
		buono	8
		eccellente	10
<u>PROFESSIONALITA' A RICHIESTA</u> (max. punti 20)			

Fattori valutativi generali	Elementi di valutazione	Valore assegnato	Punteggio assegnato
<u>RISORSE UMANE</u> (max. punti 10)	<u>Numero collaboratori</u> • fino a 4 • da 5 a 8 • da 9 a 11 • maggiore di 11	• basso • adeguato • buono • eccellente	2
			5
			8
			10

Allegato B)

SCHEDA DI VALUTAZIONE TITOLI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.

Parametro di valutazione	Punteggio assegnato	
<u>Titoli di studio:</u> - Diploma di Laurea magistrale (purchè attinente), assorbe la Laurea triennale.	6 punti per titolo	Fino ad un max di <u>10 punti</u>
- Diploma di Laurea triennale (purchè attinente).	3 punti per titolo	
- Master/Dottorato (purchè attinente).	2 punti per titolo	
Abilitazione professionale (purchè attinente).	2 punti per titolo	
<u>Corsi di formazione e di aggiornamento attinenti (con certificazione e valutazione finale)</u>	0,5 per ogni corso fino ad un max di <u>5 punti</u>	
Anzianità di servizio nell'area dei Funzionari (1 punto per anno) presso la PA.	Fino ad un max di <u>15 punti</u>	

Massimo TOTALE PUNTI 30/100

Allegato C)

SCHEDA VALUTAZIONE COLLOQUIO (finalizzato alla verifica del possesso delle competenze tecnico/specialistiche possedute con riferimento alle funzioni da assegnare):

Valutazione colloquio (Massimo totale punti 70/100)	Sufficiente Punti 7,5	Discreta Punti da 8 a 10	Buona Punti da 11 a 14	Ottima Punti da 15 a 17,5
Ambiti organizzativi e gestionali propri delle materie professionalmente trattate nel ruolo da ricoprire (max 17,5 punti)				
Profili motivazionali di partecipazione alla selezione (max 17,5 punti)				
Visione ed interpretazione del ruolo (max 17,5 punti)				
Conoscenze specifiche della posizione da ricoprire (max 17,5 punti)				