



CITTÀ DI
ROCCA DI PAPA
CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA
DELL'ISTITUTO DELLE ELEVATE
QUALIFICAZIONI**

TITOLO I

DEFINIZIONI E ISTITUZIONE

Art. 1 – DISPOSIZIONI GENERALI

1. Il presente regolamento disciplina l'istituto delle Elevate Qualificazioni¹ definendone le tipologie e le funzioni; regola inoltre le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL vigenti in materia.

Art. 2 – DEFINIZIONI

1. Con il termine ***“Elevata Qualificazione”*** si intende:

a) una posizione di lavoro caratterizzata dallo svolgimento di funzioni di direzione e/o coordinamento di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e risultato nonché di elevata autonomia decisionale in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate ai sensi del CCNL degli enti locali vigente;

b) una posizione di lavoro caratterizzata dallo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo per le quali necessitano conoscenze altamente specialistiche di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale comprese quelle comportanti l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad Elevata Qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

2. L'individuazione delle Elevate Qualificazioni avviene secondo le esigenze organizzative in considerazione della complessità gestionale, delle responsabilità da gestire, delle caratteristiche di sovra ordinazione e direzione, della strategicità delle attività, della complessità del sistema di relazioni ed, in generale, sulla base delle caratteristiche e articolazioni dell'assetto organizzativo dell'ente.

¹Art.16, CCNL 16.11.22

Art. 3 – ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. La Giunta Comunale, nel rispetto di quanto previsto dal regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi individua ed approva l'area delle Elevate Qualificazioni, quali strutture apicali dell'ente alle quali sono conferite le funzioni dirigenziali di cui all'art.107 del D. Lgs.n.267/2000².
2. Il Comune assume le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali è attribuito un incarico nell'area delle Elevate Qualificazioni, ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave nel rispetto degli obblighi contrattuali. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.

Art. 4 – GRADUAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

1. La graduazione delle Elevate Qualificazioni è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, da un minimo di Euro 5.000,00 ad un massimo di Euro 18.000,00 annui lordi per 13 mensilità.
2. La graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione della Elevata Qualificazione.
3. Il nucleo di valutazione, con l'assistenza del Segretario generale, provvede, in caso di modifica dei servizi assegnati dovuti a riorganizzazione, alla proposta di graduazione delle Elevate Qualificazioni applicando i criteri di cui all' Allegato "A.1" del presente regolamento.

² Art.107 del D. Lgs.n.267/2000:

1. Spetta ai dirigenti la direzione degli uffici e dei servizi secondo i criteri e le norme dettati dagli statuti e dai regolamenti. Questi si uniformano al principio per cui i poteri di indirizzo e di controllo politico-amministrativo spettano agli organi di governo, mentre la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica è attribuita ai dirigenti mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo.

2. Spettano ai dirigenti tutti i compiti, compresa l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, non ricompresi espressamente dalla legge o dallo statuto tra le funzioni di indirizzo e controllo politico-amministrativo degli organi di governo dell'ente o non rientranti tra le funzioni del segretario o del direttore generale, di cui rispettivamente agli articoli 97 e 108.

3. Sono attribuiti ai dirigenti tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dai medesimi organi, tra i quali in particolare, secondo le modalità stabilite dallo statuto o dai regolamenti dell'ente:

- a) la presidenza delle commissioni di gara e di concorso;
- b) la responsabilità delle procedure d'appalto e di concorso;
- c) la stipulazione dei contratti;
- d) gli atti di gestione finanziaria, ivi compresa l'assunzione di impegni di spesa;
- e) gli atti di amministrazione e gestione del personale;
- f) i provvedimenti di autorizzazione, concessione o analoghi, il cui rilascio presupponga accertamenti e valutazioni, anche di natura discrezionale, nel rispetto di criteri predeterminati dalla legge, dai regolamenti, da atti generali di indirizzo, ivi comprese le autorizzazioni e le concessioni edilizie;
- g) tutti i provvedimenti di sospensione dei lavori, abbattimento e riduzione in pristino di competenza comunale, nonché i poteri di vigilanza edilizia e di irrogazione delle sanzioni amministrative previsti dalla vigente legislazione statale e regionale in materia di prevenzione e repressione dell'abusivismo edilizio e paesaggistico-ambientale;
- h) le attestazioni, certificazioni, comunicazioni, diffide, verbali, autenticazioni, legalizzazioni ed ogni altro atto costituente manifestazione di giudizio e di conoscenza;
- i) gli atti ad essi attribuiti dallo statuto e dai regolamenti o, in base a questi, delegati dal sindaco.

[...]

6. I dirigenti sono direttamente responsabili, in via esclusiva, in relazione agli obiettivi dell'ente, della correttezza amministrativa, della efficienza e dei risultati della gestione.

4. Nel caso in cui il budget a disposizione per il finanziamento delle Posizioni di Elevata Qualificazione è limitato dalla vigente normativa ovvero dalle risorse disponibili nel bilancio dell'ente, l'importo della retribuzione di posizione corrispondente al punteggio calcolato viene ad essere parametrato all'ammontare complessivo delle risorse disponibili, dividendo il monte delle risorse per la somma di tutti i punteggi attribuiti e moltiplicandoli per ogni singolo punteggio attribuito nella singola scheda.

5. L'ammontare delle risorse destinate all'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni di Elevata Qualificazione è pari alla percentuale minima, prevista dal CCNL vigente, delle risorse complessivamente destinate al trattamento accessorio delle posizioni di Elevata Qualificazione come determinate nel bilancio in conformità alla normativa vigente, nel rispetto di quanto previsto dalla legge relativamente ai limiti del fondo.

Le risultanze delle operazioni di cui ai precedenti commi sono finalizzate alla determinazione delle retribuzioni di posizione che vengono recepite in apposita Delibera di Giunta, previa attestazione della copertura finanziaria della spesa. Nella ipotesi di cui al precedente comma 4, nel provvedimento deve essere data evidenza delle risultanze della graduazione e dell'importo della retribuzione potenzialmente attribuibile, in relazione alle risultanze della graduazione, ed effettivamente assegnata in relazione alle risorse finanziarie disponibili.

6. Per il personale incaricato nell'area di Elevata Qualificazione, qualora destinatario di più incarichi da enti diversi, stanti gli accordi convenzionali in essere, il valore massimo attribuibile di retribuzione di posizione è aumentabile fino al massimo previsto dal CCNL.

TITOLO II

CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI

Art. 5 – CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

1. Gli incarichi nell'area delle Elevate Qualificazioni sono conferiti dal Sindaco³ a personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D), o in mancanza di questi a categorie inferiori ai sensi del CCNL, con proprio decreto verificato il possesso dei requisiti generali e complementari richiesti, previa valutazione curriculare, eventualmente integrata da colloquio individuale.

L'amministrazione può, prima della nomina da parte del Sindaco, prevedere degli interPELLI non vincolanti per l'assegnazione della Elevata Qualificazione. Nel qual caso l'avviso di interPELLO dovrà essere pubblicato a cura dell'ufficio del personale per almeno 5 giorni.

3

Art.109 del D. Lgs.n.267/2000:

I candidati in possesso dei requisiti previsti dal CCNL e dal presente regolamento possono essere, ove ritenuto necessario, sottoposti ad un colloquio con il Sindaco supportato dal Segretario Comunale e/o da un componente del Nucleo di valutazione, volto ad accertare il possesso delle competenze e delle attitudini al ruolo, con riferimento alla funzione da assegnare.

2. Il decreto deve contenere l'oggetto dell'incarico nonché la denominazione della struttura apicale attribuita.

Art. 6 – DURATA DEGLI INCARICHI

1. La durata degli incarichi di Elevata Qualificazione non può essere inferiore ad un anno e superiore a tre.

2. Alla scadenza è possibile procedere al rinnovo degli incarichi conferiti con atto scritto e motivato. Il mancato rinnovo non necessita di motivazione.

3. Fino a quando non intervenga la nuova nomina l'incarico è prorogato di diritto per consentire la continuità dell'attività amministrativa.

Art. 7 – SOSTITUZIONE DEL TITOLARE DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE

In caso di assenza programmata o impedimento del titolare della posizione di Elevata Qualificazione, la competenza della gestione della specifica struttura viene attribuita dal Sindaco ad altro responsabile di servizio indicato nell'atto di nomina.

Art. 8 - REVOCA DELL'INCARICO

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale secondo il sistema di valutazione dell'ente operata dal nucleo di valutazione assistito dal Segretario Generale.

2. In caso di assenza programmate o impedimento del titolare di posizione di Elevata Qualificazione, di durata superiore ai 60 giorni, salvi i diritti di legge e derivanti dall'applicazione del vigente CCNL delle funzioni locali, allo stesso viene sospeso il pagamento della retribuzione di posizione e revocato dal Sindaco l'incarico di attribuzione dell'Elevata Qualificazione.

TITOLO III

COMPETENZE E VALUTAZIONE

Art. 9 – FUNZIONI E COMPETENZE DEGLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. L'incarico di posizione di Elevata Qualificazione comporta, oltre quanto previsto dall'ordinamento vigente e dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, lo svolgimento delle attività gestionali previste in capo al dirigente previste dalla vigente normativa *(solo indicativamente):*

- a) gestione dell'attività ordinaria che fa capo alla struttura;*
- b) gestione delle risorse finanziarie e strumentali assegnate;*
- c) nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi assunzione delle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità, in via esclusiva e con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL;*
- d) gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati, come individuati in sede di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione o altro strumento analogo di programmazione;*
- e) responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, e dei controlli di regolarità amministrativa in fase preventiva;*
- f) eventuale proposta agli organi di direzione politica di atti di programmazione e/o di pianificazione e di regolamenti;*
- g) richiesta agli organi di governo competenti di interventi di correzione dei bilanci nonché del Piano Esecutivo di Gestione e/o altro strumento analogo di programmazione;*
- h) adozione di provvedimenti disciplinari e le segnalazioni in materia all'ufficio competente;*
- i) responsabilità complessiva della struttura, in particolare relativamente al monitoraggio e al controllo delle attività svolte dal personale assegnato;*
- j) assegnazione della responsabilità di procedimento e/o di funzione;*
- k) collaborazione con il Responsabile Anticorruzione nella definizione e proposta di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;*
- l) fornire le informazioni richieste dal Responsabile della prevenzione della corruzione per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, formulando specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;*
- m) provvedere al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;*
- n) garantire gli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia di trasparenza amministrativa)*

Art. 10 – VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

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

Art. 11 – RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. E' destinato alla retribuzione di risultato una quota pari al minimo previsto dal vigente CCNL delle funzioni locali (v. Art. 4 comma 5 del presente regolamento) delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni di Elevata Qualificazione dal proprio ordinamento, nel rispetto dei vincoli di legge.
2. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo definisce la correlazione tra i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale e la retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione.
3. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di Elevata Qualificazione, di un incarico *ad interim* relativo ad altra Elevata Qualificazione, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo ordinariamente definito con Decreto di attribuzione dell'incarico, secondo quanto previsto dal CCNL delle funzioni locali vigente.
4. Per incarichi in convenzione le modalità di suddivisione degli importi dell'indennità di risultato saranno regolate nel rapporto convenzionale.

TITOLO IV

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 12 – DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme dei vigenti CCNL che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, in quanto compatibili.
2. Le parti concordano - in sede di prima applicazione del presente regolamento - di effettuare una verifica, entro il primo semestre 2024, al fine di evidenziare possibili criticità della nuova disciplina ed adottare, di conseguenza, azioni correttive, e ciò al fine di utilizzare lo strumento in modo efficace coerentemente con l'obiettivo strategico che l'ente intende perseguire che è quella della valorizzazione delle risorse umane.

ALLEGATO “A.1”

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

TABELLA A) - GRADUAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

Il giudizio sui singoli indicatori, riportati nella tabella “A)” per le EQ (Elevate Qualificazioni), viene espresso attraverso l’attribuzione di un punteggio. A ciascuna posizione sarà attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.

Nel caso in cui il budget a disposizione per il finanziamento delle Posizioni di Elevata Qualificazione è limitato dalla vigente normativa ovvero dalle risorse disponibili nel bilancio dell’ente, l’importo della retribuzione di posizione corrispondente al punteggio calcolato viene ad essere parametrato all’ammontare complessivo delle risorse disponibili, dividendo il monte delle risorse per la somma di tutti i punteggi attribuiti e moltiplicandoli per ogni singolo punteggio attribuito nella singola scheda.

Il punteggio massimo realizzabile è pari a 400 e in ogni caso la retribuzione di posizione non potrà superare il limite previsto dal CCNL delle funzioni locali vigente.

Nel caso di attribuzione della Elevata Qualificazione a categorie inferiori alla D la retribuzione di posizione è assegnata in proporzione ai valori contrattuali.

L’istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole elevate qualificazioni, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, è di competenza del Nucleo di valutazione in collaborazione con il Segretario generale.

INDICATORE	CRITERIO	DESCRIZIONE PUNTEGGIO	PUNTEGGIO OTTENUTO
Dimensione organizzativa	Risorse umane previste in dotazione organica	Fino a 20 punti, calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Risorse Umane Assegnate) / N. Risorse Umane Massime assegnate	
	Complessità organizzativa	Fino a 40 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x N. Servizi Assegnati) / N. Servizi Massimi Disponibili per una Struttura	
	Complessità dei procedimenti	Bassa: fino a 10 punti Media: fino a 20 punti Alta: fino a 40 punti	
	Valore delle risorse di bilancio gestite in uscita	Fino a 40 punti calcolati mediante la formula: (Punteggio Massimo x Valore del Budget Assegnato) / Valore del Budget Massimo Disponibile per una Struttura	
Complessità gestionale	Grado di autonomia decisionale riconosciuta alla PO	Basso: fino a 10 punti Medio: fino a 20 punti Alto: fino a 50 punti	
	Grado di rischio e responsabilità	Basso: 15 Medio: fino a 30 punti Alto: fino a 60 punti	
Complessità del sistema relazionale	Grado di complessità delle	Basso: 10 punti Medio: fino a 30 punti	

	relazioni esterne e interne	Alto: fino a 50 punti	
Attività di controllo, vigilanza e direzione	Grado di attività di controllo, vigilanza e direzione	Basso: 10 punti Medio: fino a 15 punti Alto: fino a 30 punti	
Strategicità dell'area	Rilevanza della PO rispetto ai programmi dell'ente	Bassa: 20 punti Medio: fino a 45 punti Alto: fino a 70 punti	
TOTALE PUNTEGGIO			Max 400 pt