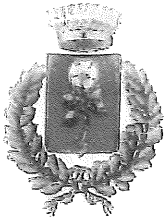




COMUNE DI LENOLA
PROVINCIA DI LATINA
Medaglia d'Oro al Merito Civile

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELL'AREA DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI (EQ)

Approvato con Delibera di G.C. n. 111 del 20.10.2023



COMUNE DI LENOLA
PROVINCIA DI LATINA
Medaglia d'Oro al Merito Civile

INDICE

- Art. 1 - Campo di applicazione
- Art. 2 - Area dell'Elevata Qualificazione
- Art. 3 - Valore delle Elevate Qualificazioni
- Art. 4 - Criteri di individuazione dei titolari di incarico di EQ
- Art. 5 - Pesatura Elevate Qualificazioni
- Art. 6 - Valutazione e retribuzione di risultato
- Art. 7 - Durata e conferimento dell'incarico di EQ
- Art. 8 - Revoca dell'incarico di EQ
- Art. 9 - Sostituzione dell'incarico di Elevata Qualificazione
- Art. 10 - Incarico ad interim
- Art. 11 - Regime orario
- Art. 12 - Disposizioni finali
- Allegato "A" - Elementi di valutazione
- Allegato "B" - Schema pesatura Elevate Qualificazioni



COMUNE DI LENOLA

PROVINCIA DI LATINA

Medaglia d'Oro al Merito Civile

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 del 16.11.2022, relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021.

Art. 2 - Area dell'Elevata Qualificazione

1. 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 richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizione ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nell'Area dei Funzionari, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito con decreto sindacale per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte dell'Ente e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

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

3. 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 del tutto 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



COMUNE DI LENOLA
PROVINCIA DI LATINA
Medaglia d'Oro al Merito Civile

già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Art. 3 - Valore delle Elevate Qualificazioni

1. 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, restano salvi i compensi aggiuntivi di cui all'articolo 20 del CCNL 16.11.2022.

2. 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.

3. 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.

4. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di EQ 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 dagli articoli 22 e 23 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 le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;

– 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 alla graduazione della EQ attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;



COMUNE DI LENOLA

PROVINCIA DI LATINA

Medaglia d'Oro al Merito Civile

- al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, l'Ente utilizzatore può altresì corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita di importo massimo non superiore al 30% della stessa, anche in eccedenza al limite complessivo di cui all'art. 17, comma 2, del CCNL 16.11.2022.

Art. 4 - Criteri di individuazione dei titolari di incarico di EQ

Il Sindaco individua i titolari degli incarichi di elevata qualificazione in base al criterio di competenza professionale, tenendo conto delle caratteristiche dei programmi da svolgere e dei risultati conseguiti in precedenza, tra i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area, ovvero, in via del tutto eccezionale e temporanea, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, nell'Area degli Istruttori ai sensi dell'articolo 2, comma 3, del presente Regolamento, che siano in possesso dei seguenti requisiti, secondo i criteri di valutazione articolati nel documento allegato "A":

- a) preparazione e requisiti culturali relativi alle materie concernenti l'incarico;
- b) attitudini e capacità professionali;
- c) esperienza professionale acquisita.

Art. 5 - Pesatura Elevate Qualificazioni

1. La Giunta Comunale, con propria deliberazione, tenuto conto delle risorse finanziarie previste in bilancio, sulla base della struttura organizzativa dell'Ente, provvede a fissare il valore economico delle elevate qualificazioni (EQ).

2. La graduazione delle pesature delle EQ avviene con il supporto del N.I.V., applicando i criteri di cui all'Allegato "B" del presente Regolamento. La graduazione deve tenere conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna elevata qualificazione.

3. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti sotto indicati:

- ✓ da punti 60 a punti 75 € 12.000,00
- ✓ da punti 76 a punti 90 € 14.000,00
- ✓ da punti 91 a punti 100 € 18.000,00



COMUNE DI LENOLA
PROVINCIA DI LATINA
Medaglia d'Oro al Merito Civile

4. Fermo restando la scala dei valori sopra definita, il valore economico delle elevate qualificazioni effettivamente attribuito potrà essere ridotto in misura direttamente proporzionale per tutti in ragione delle disponibilità di bilancio e del limite del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato previsto dall'art. 23, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

5. Il valore economico delle elevate qualificazioni viene ridefinito anche ogni volta che l'Ente procede alla riorganizzazione per ciascuna delle posizioni interessate, nei casi in cui si modifichi l'attribuzione di funzioni e responsabilità di alcune di esse.

Art. 6 - Valutazione e retribuzione di risultato

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 a tal fine adottato dall'Ente e oggetto di confronto con le OO.SS. La relazione sui risultati raggiunti deve essere presentata entro il 31 marzo di ogni anno.

2. Tale valutazione annuale è effettuata dal N.I.V. (Nucleo Indipendente di Valutazione).

3. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 17 del CCNL 16.11.2022.

4. La retribuzione di risultato è determinata fino ad un massimo del 25%.

Art. 7 – Durata e conferimento dell'incarico di EQ

1. L'incarico di EQ viene attribuito con Decreto del Sindaco.

2. Negli atti di conferimento è stabilita la retribuzione di posizione attribuita e, nell'ipotesi in cui ricorrono le condizioni previste dall'art. 22 del CCNL del 16.11.2022, la retribuzione di risultato di cui al comma 4 dell'articolo 3. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a tre anni, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

3. Per il conferimento degli incarichi di elevata qualificazione (EQ) gli enti tengono conto – rispetto alle funzioni ed attività da svolgere – della natura e caratteristiche dei programmi da



COMUNE DI LENOLA

PROVINCIA DI LATINA

Medaglia d'Oro al Merito Civile

realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.

Art. 8 - Revoca dell'incarico di EQ

1. Gli incarichi di elevata qualificazione possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato:

a) per intervenuti mutamenti organizzativi;

b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. La valutazione si considera negativa se inferiore al 60% del punteggio massimo del sistema di valutazione adottato ovvero se, entro la data del 31 marzo di ciascun anno, non viene presentata la relazione annuale sugli obiettivi raggiunti. In tali casi dovranno essere indicati i risultati non conseguiti tra quelli rientranti nell'ambito degli obiettivi assegnati al soggetto chiamato a ricoprire l'elevata qualificazione o le motivazioni per le quali la relazione annuale sulla performance non è stata presentata nel termine previsto.

2. L'atto di revoca comporta:

- la cessazione immediata dall'incarico di elevata qualificazione, con contestuale riassegnazione del lavoratore all'Area di appartenenza e restituzione del medesimo alle funzioni del profilo di appartenenza;
- la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
- la non attribuzione della retribuzione di risultato;

3. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco, il quale, prima di procedere all'adozione dell'atto di revoca, dovrà acquisire in contraddittorio le valutazioni dell'interessato che ha la facoltà di farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.

Art. 9 - Sostituzione dell'incarico di Elevata Qualificazione

In caso di assenza o di impedimento temporaneo del titolare di un incarico di EQ, le funzioni vengono svolte da altro titolare di EQ o dal Segretario Comunale.

Art. 10 – Incarico ad interim

1. In caso di vacanza di un titolare di EQ il relativo incarico e la relativa responsabilità possono essere attribuiti ad interim ad altro lavoratore già titolare di incarico di EQ, in servizio presso l'Ente, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.



COMUNE DI LENOLA
PROVINCIA DI LATINA
Medaglia d'Oro al Merito Civile

2. Al lavoratore con incarico ad interim è attribuito, per la durata dello stesso, nell'ambito della retribuzione di risultato, 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.

3. Nella definizione delle citate percentuali, la Giunta comunale, avvalendosi del N.I.V., tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 11 - Regime orario

1. Al dipendente titolare di elevata qualificazione è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati, fermo restando il limite minimo di 36 ore medie settimanali, da computarsi in relazione all'anno solare, che costituisce riferimento all'attuazione dei programmi.

2. Nell'ambito di tale possibilità di organizzare il proprio lavoro, non potrà essere riconosciuto il pagamento né il recupero di eventuali ore eccedenti rilevate a fine anno solare di riferimento.

Art. 12 - Disposizioni finali

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.

2. Il presente Regolamento entra in vigore a far data dal giorno successivo alla sua approvazione. E' pubblicato all'Albo pretorio on line nonché sul sito istituzionale del Comune di Sperlonga, all'interno della Sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.

Allegato "A"

Elementi di valutazione	Punteggio massimo
1. Requisiti culturali posseduti	15



COMUNE DI LENOLA

PROVINCIA DI LATINA

Medaglia d'Oro al Merito Civile

2. Attitudine allo svolgimento dell'incarico	60
3. Esperienza acquisita	25
TOTALE	100

1. REQUISITI CULTURALI POSSEDUTI: Punteggio max 15

Elementi di valutazione	Punteggio massimo assegnabile
1.1 Per le Elevate Qualificazioni non riconducibili all'area tecnica: Laurea magistrale o laurea vecchio ordinamento in giurisprudenza, economia e commercio, scienze politiche, lettere, sociologia e lauree equipollenti.	6 *
1.2 Per le Elevate Qualificazioni riconducibili all'area tecnica: Laurea magistrale o laurea in vecchio ordinamento in ingegneria, architettura e lauree equipollenti	6 *
1.3 Laurea triennale in materie attinenti l'incarico da assegnare.	4
1.4 Abilitazione/master/dottorato di ricerca/titoli equivalenti e relativi a materie concernenti l'incarico da assegnare (max 2 titoli valutabili)	5

* I punteggi 1.1 e 1.2 non sono cumulabili

2. ATTITUDINE ALLO SVOLGIMENTO DELL'INCARICO: Punteggio max 60

Attitudini di ruolo per le Elevate Qualificazioni	Max 60 punti
Capacità di governance tecnica e di comunicazione	max 12 punti
	Qualità nella relazione con gli stakeholder interni ed esterni.
	Capacità di gestione dei processi di comunicazione interna ed esterna.
Orientamento del servizio	max 13 punti



COMUNE DI LENOLA

PROVINCIA DI LATINA

Medaglia d'Oro al Merito Civile

	Grado di conoscenza dei bisogni degli utenti.
	Capacità di applicare le competenze maturate e rispondere ai bisogni degli utenti.
	Capacità di gestione dei feed back degli utenti.

Flessibilità e innovazione	max 13 punti
	Adattabilità ai contesti e flessibilità operativa.
	Capacità di coordinamento con altre aree/settori.
	Propositività e capacità di innovazione.

Capacità di programmazione e controllo delle risorse economiche	max 11 punti
	Capacità di motivare le previsioni e attendibilità delle stesse.
	Capacità di utilizzare le risorse in modo adeguato e flessibile.
	Capacità di adeguare le risorse disponibili alle esigenze operative dell'Ente.

Capacità di organizzazione e gestione del personale	max 11 punti
	Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità.
	Capacità di coordinare il personale.
	Capacità di prevenire e/o gestire i conflitti.
	Capacità di analisi dei fabbisogni di formazione e chiarezza della definizione delle proposte formative.
	Capacità di valutazione del personale.

3. ESPERIENZA ACQUISITA: Punteggio max 25

Elementi di valutazione	Punteggio massimo assegnabile
3.1 Esperienza acquisita in Posizione E.Q. di Responsabile degli Uffici e dei Servizi con Decreto Sindacale ex art. 50 TUEL	2 punti/anno= max punti 15
3.2 Esperienza acquisita in Posizione di titolare di specifiche responsabilità	0,5 punto/anno= max punti 8



COMUNE DI LENOLA

PROVINCIA DI LATINA

Medaglia d'Oro al Merito Civile

3.3 Esperienza acquisita nell'Area dei Funzionari	0,2 punto/anno= max punti 2
---	-----------------------------

Le frazioni pari o superiori a sei mesi sono considerate pari a un anno. I punteggi sono cumulabili fino al raggiungimento del punteggio massimo.

Allegato "B"

SCHEDA PESATURE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI (E.Q.)

Fattori di valutazione	Peso	Iter di valutazione	Valutazione	Media valutazione iter	Peso media valutazione iter
A. COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA	60%	A.1 Processi operativi di competenza
		A.2 Risorse umane assegnate		
		A.3 Tipologia e frequenza delle relazioni (*):		
		a. Relazioni interne		
		b. Relazioni esterne		
		A. 4 Livello di Integrazione con altri uffici/servizi		
A. RESPONSABILITÀ GESTIONALE INTERNA ED ESTERNA	40%	B.1 Grado Responsabilità civile
		B.2 Responsabilità economico gestionale		
		B.3 Grado Responsabilità del datore		

* (da questo fattore dovrà risultare un solo punteggio che deriverà dalla media aritmetica dei



COMUNE DI LENOLA
PROVINCIA DI LATINA
Medaglia d'Oro al Merito Civile

sottofattori indicati)

A. COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA

La complessità amministrativa si manifesta nella difficoltà delle situazioni da fronteggiare e nella varietà dei problemi da risolvere; si manifesta inoltre nella complessità direzionale derivante dal grado di variabilità del contesto organizzativo di riferimento.

Parametri di valutazione

Processi operativi di competenza

Rileva il grado di complessità dei processi operativi di competenza della posizione attraverso l'analisi delle attività che si associano ad ogni posizione. Al punteggio come sotto determinato si aggiungono 5 punti per ogni servizio esternalizzato sul quale la E.Q. esercita un controllo, fino ad un massimo di 20 punti.

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
La posizione coordina e integra un numero molto limitato di processi prevalentemente omogenei.			La posizione coordina e integra un numero elevato di processi sostanzialmente omogenei.			La posizione coordina e integra un numero limitato di processi eterogenei.		La posizione coordina e integra un numero elevato di processi eterogenei.	

Risorse umane assegnate

Il sottofattore esprime il livello di complessità connesso all'attività di gestione e coordinamento delle risorse umane utilizzate nei processi produttivi afferenti alla posizione.

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Coordinamento diretto di risorse umane fino a n. 2 dipendenti di numero limitato e di tipologie omogenee			Coordinamento diretto di risorse umane > di n. 2 dipendenti di numero ampio ma di tipologie omogenee			Coordinamento diretto di risorse umane fino a n. 3 dipendenti di numero limitato ma di tipologie eterogenee		Coordinamento diretto di risorse umane > di n. 3 dipendenti di numero ampio e tipologie eterogenee	

Tipologia e frequenza delle relazioni

a. Relazioni interne

Rileva il grado di complessità delle relazioni nei confronti dei soggetti interni all'ente.

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Relazioni che comportano scambio di informazioni di modesta complessità e/o					Relazioni che comportano informazioni complesse e/o			Relazioni che comportano informazioni molto	



COMUNE DI LENOLA

PROVINCIA DI LATINA

Medaglia d'Oro al Merito Civile

con uffici/unità dello stesso servizio	con uffici/unità di altri servizi	complesse e/o negoziali prevalentemente con uffici/unità di altri servizi
--	-----------------------------------	---

b. Relazioni esterne

Rileva il grado di complessità e problematicità delle relazioni che gestisce l'ufficio con varie categorie di interlocutori (cittadini, imprese, enti pubblici, categorie professionali e associazioni di cittadini).

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Relazioni indispensabili ed elementari					Relazioni che comportano informazioni di media complessità e problematicità			Relazioni che comportano informazioni di alta complessità, anche con funzioni di rappresentanza dell'Ente	

Livello di integrazione con altri uffici/servizi

Rileva il grado di coinvolgimento della posizione organizzativa nell'azione strategica dell'Ente, intesa come possibilità di assumere la realizzazione di obiettivi trasversali a più servizi.

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Basso				Medio		Medio alto		Alto	

B. RESPONSABILITÀ GESTIONALE INTERNA ED ESTERNA

La responsabilità deriva dal grado di rischio amministrativo e gestionale che si assume durante la gestione. Rischio di incorrere nelle responsabilità amministrative tipiche delle funzioni dirigenziali soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all'Ente dovuto alla tipologia di atti assunti, alla complessità normativa, alla discrezionalità amministrativa, al potenziale contenzioso.

Responsabilità civile

Il grado di responsabilità sotto il profilo civile viene desunto dal complesso di norme che regolano le attività presidiate dalla posizione e dalle relative ricadute esterne/interne.

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Basso livello di responsabilità				Medio livello di responsabilità		Medio alto		Elevato livello di responsabilità	

Responsabilità economico gestionale



COMUNE DI LENOLA

PROVINCIA DI LATINA

Medaglia d'Oro al Merito Civile

Il grado di responsabilità economico gestionale viene desunto dal valore complessivo delle risorse economiche attribuite alla posizione tramite il PEG, computando in tale valore tutte le risorse per le quali la posizione è responsabile dell'assunzione dell'impegno di spesa o dell'accertamento dell'entrate.

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Basso livello di responsabilità					Medio livello di responsabilità			Elevato livello di responsabilità	

Responsabilità del datore

Il grado di responsabilità del datore di lavoro è valutata considerando il numero di risorse umane affidate alla posizione, riparametrato sul grado di rischio professionale cui sono esposte quelle risorse che svolgono mansioni per le quali è previsto l'obbligo di sorveglianza sanitaria.

Il grado di esposizione a rischio professionale è valutato in base alla frequenza delle visite mediche di controllo obbligatorie (più alta è la frequenza delle visite mediche di controllo, maggiore è il grado di rischio).

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Basso livello di responsabilità				Medio livello di responsabilità			Elevato livello di responsabilità		