



COMUNE DI CASSINO

Provincia di Frosinone

REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, LA REVOCA, LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)

Artt. 16 e seg. Del CCNL 16/11/2022

Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. __ del ____

Sommario

Art. 1 - Campo di applicazione e istituzione degli incarichi EQ	3
Art. 2 – Incarichi di Elevata Qualificazione	3
Art. 3 – Requisiti per il conferimento degli incarichi	3
Art. 4 – Procedura per il conferimento degli incarichi	4
Art. 5 – Rotazione degli incarichi	5
Art. 6 – Revoca degli incarichi	6
Art. 7 – Trattamento economico	7
Art. 8 – Valore degli incarichi di Elevata Qualificazione	8
Art. 9 – La pesatura e il calcolo della retribuzione di posizione	8
Art. 10 – Criteri di graduazione delle posizioni organizzative	9
Art. 11 – Delega di funzioni dirigenziali	10
Art. 12 – Procedimento di graduazione	10
Art. 13 – Distribuzione dei resti	11
Art. 14 – Retribuzione di risultato	11
Art. 15 – Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti	11
Art. 16 – Incarichi ad interim	11
Art. 17 – Disposizioni finali	12
ALLEGATO "A" -Sistema di pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione	13
ALLEGATO B – SCHEDA DI VALUTAZIONE PER ATTRIBUZIONE INCARICO EQ	15

Art. 1 - Campo di applicazione e istituzione degli incarichi EQ

1. Il presente regolamento definisce la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito definite EQ, ai sensi degli articoli 16-17-18-19-20-21 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022.
2. Gli incarichi di elevata qualificazione possono essere conferiti solamente a personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
3. La Giunta Comunale individua il numero delle posizioni organizzative istituite presso ciascuna Area Omogenea con gli atti di macro – organizzazione dell'Ente.
4. Le posizioni di lavoro di E.Q così individuate vengono “pesate” con l'attribuzione di un valore “graduato” secondo i criteri riportati nel presente regolamento.

Art. 2 – Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Le elevate qualificazione sono posizioni di lavoro poste alle dirette dipendenze della dirigenza, alle quali sono preposti dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, con funzioni proprie di detta categoria alle quali si aggiungono rilevanti responsabilità di risultato, di prodotto, di gestione di risorse ed ancora, in via eventuale, di delega di funzioni dirigenziali.
Per incarichi di Elevata Qualificazione si intendono incarichi individuati presso le Aree istituite all'interno della struttura organizzativa dell'Ente che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti 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 posizione ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. Tali incarichi sono assegnati dai Dirigenti sulla base e per effetto di un incarico a termine, conferito per un periodo minimo di 1 anno e massimo di 3 anni, nel rispetto di criteri generali stabiliti nel presente regolamento, con atto scritto e motivato, e sono rinnovabili nel rispetto dei criteri fissati dal presente articolo.
3. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione e di risultato secondo i criteri previsti dal presente regolamento.

Art. 3 – Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. L'incarico di EQ può essere conferito al personale in servizio presso l'Ente a tempo pieno, determinato o indeterminato, alle dipendenze dell'Ente o in comando/assegnazione temporanea/convenzione provenienti da altre amministrazioni, inquadrato nell'Area dei Funzionari da almeno n. uno (1) anno, in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) Aver ottenuto, nell'ultimo anno, una valutazione della prestazione almeno pari a "75" sulla base dell'attuale sistema di valutazione;
 - b) Insussistenza di condizioni ostative, previste nel Piano triennale di prevenzione della corruzione per le Aree e i procedimenti ad alto rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;
 - c) Non aver subito alcuna sanzione disciplinare negli ultimi 2 anni superiore al rimprovero verbale;
 - d) Insussistenza di cause di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.lgs. 39/2016 e 17 D.P.R. 62/2013 e ss.mm.ii..
2. Solo eccezionalmente e a seguito di adeguata motivazione, previa acclarata e documentata esigenza di servizio, accertato il possesso dei requisiti di cui all'art. 3, l'incarico EQ può essere attribuito al dipendente in servizio a tempo part-time non inferiore al 50%, con riproporzionamento della retribuzione di posizione.

Art. 4 – Procedura per il conferimento degli incarichi

1. Il conferimento degli incarichi EQ è preceduto da un avviso esplorativo, finalizzato ad acquisire le candidature e i curriculum dei dipendenti interessati; tale avviso viene predisposto dal Servizio Risorse Umane su richiesta dei Dirigenti delle Aree Omogenee per i posti da ricoprire; in caso di avviso rivolto alla copertura di più incarichi, ciascun candidato non può presentare più di due candidature.
2. I candidati in possesso dei requisiti di cui all'art. 3 del presente Regolamento, saranno valutati tenendo in considerazione i seguenti criteri:
 - a) requisiti culturali posseduti, titoli di studio e percorsi formativi in relazione alle caratteristiche del posto da ricoprire e ai programmi da realizzare, rispetto a quelli previsti nel Programma di mandato e nella programmazione annuale degli obiettivi definiti nel D.U.P. e nel P.I.A.O.;
 - b) esperienza maturate nell'ambito dei servizi gestiti dall'Ente nel ruolo di Funzionario e di elevata qualificazione anche non titolare di incarico EQ;
 - c) attitudini in relazione ai programmi da realizzare.
3. Per la ponderazione dei punteggi dei criteri stabiliti al comma precedente, sono previsti nel complesso 40 punti, così ripartiti:
 - a) Requisiti culturali e titoli di studio.....max punti 20
 - a.1 Diploma di scuola media superiore.....punti 2
 - a.2 Laurea triennale o di 1 livello.....punti 6
 - a.3 Laurea Magistrale o laurea vecchio ordinamento.....punti 10*(il possesso della laurea magistrale e laurea triennale dà titolo all'assegnazione del punteggio più elevato)
 - a.4 Dottorato di ricerca.....punti 3

- a.5 Master di I livello riconosciuto dal MIUR.....punti 2
- a.6 Master di II livello riconosciuti dal MIUR.....punti 3
- b) Esperienza maturatemax punti 12
- b.1 esperienze maturate nel settore di riferimento 2 punti per ogni anno nell'area dei funzionari e di EQ per un massimo di 12 punti
- b.2 esperienze maturate fuori dal settore di riferimento 1 punto per ogni anno nell'area dei funzionari e di EQ per un massimo di 12 punti
- c) Attitudini da accertare attraverso colloquio motivazionale.....max punti 8
4. Per la valutazione dei candidati, è istituita una "Commissione di Valutazione" composta dal Dirigente di riferimento che assume il ruolo di Presidente e due componenti scelti tra i Dirigenti di Area o in mancanza il Segretario Generale, nominati nell'atto di approvazione dell'avviso di cui al comma 1.
5. La Commissione di Valutazione, con l'eventuale supporto dell'Ufficio Risorse umane, procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di cui all'art. 3. Dopodiché, stabilisce il giorno e l'ora di convocazione del candidato per la ponderazione e valutazione degli elementi di cui al comma 3.
6. L'incarico EQ è conferito dal Dirigente dell'Area di riferimento con determinazione, per un periodo minimo di un (1) anno e massimo di tre (3) anni, sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento e può essere rinnovato per una sola volta secondo i criteri fissati dal presente comma.
7. Gli incarichi di durata inferiore a tre anni possono essere prorogati dal Dirigente interessato, fino alla durata massima consentita, senza apposito interpello, sulla base di sopraggiunte esigenze, concretamente accertate, connesse al raggiungimento di particolari obiettivi o sulla base di sopraggiunte esigenze organizzative.
8. Nel caso in cui l'avviso informale sia andato deserto o nel caso in cui sia verificata, tra le candidature, l'assenza dei requisiti, delle attitudini e delle competenze richieste per la posizione da attribuire, il Dirigente dell'Area interessata valuta se conferire l'incarico EQ ad un dipendente inquadrato nell'Area Funzionari e assegnato alla propria Area e in possesso di detti requisiti e competenze da accertare come riportato al comma 5.
9. Il dipendente nominato titolare di incarico EQ di un'Area Omogena diversa da quella dove presta servizio, è trasferito presso la nuova Area con ordine di Servizio del Dirigente Risorse senza nulla osta del Dirigente di riferimento.

Art. 5 – Rotazione degli incarichi

1. L'Amministrazione promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale ed in conformità a quanto previsto dal Piano della prevenzione della Corruzione, la rotazione degli incarichi secondo i criteri definiti nel PTPC e nel PIAO – misure corruttive - annualmente approvati, anche in modo da tener conto delle aree e dei procedimenti esposti al rischio corruttivo e del personale soggetto a rotazione, tenuto conto delle effettive capacità della struttura organizzativa di garantire l'attuazione delle misure previste nel Piano.

2. I titolari di incarico EQ che abbiano ricoperto il medesimo incarico per più di una volta e comunque per il tempo massimo di sei anni, non possono ricoprire ulteriormente la stessa posizione.
3. In relazione ai profili di competenza richiesti dalla posizione, tali da incidere sulla continuità, efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa, il Dirigente può prevedere eventuali, eccezionali e motivati casi di deroga, di cui dovrà essere data tempestiva comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.
4. Il dipendente titolare di incarico EQ in Aree o procedimenti esposti a rischio corruzione, favorisce il passaggio delle competenze e agevola la rotazione dell'incarico. Qualora si renda necessaria l'assegnazione a struttura diversa da quella di appartenenza, il dipendente collabora affinché venga salvaguardata la continuità e la regolarità dell'attività amministrativa degli Uffici.

Art. 6 – Revoca degli incarichi

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato e previo contraddittorio, come prescritto dall'art. 18 del CCNL 2019-2021, per:
 - a) intervenuti mutamenti organizzativi;
 - b) valutazione negativa della performance individuale;
 - c) in applicazione della c.d. rotazione straordinaria prevista dal Piano Nazionale Anticorruzione e pertanto nel caso di sentenza di condanna definitiva di procedimenti penali;
 - d) in applicazione di sanzioni disciplinari che implicino la sospensione cautelare dal servizio con privazione della retribuzione da 3 mesi per 6 mesi;
2. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni nel settore o che ne modificano radicalmente le attribuzioni.
3. La valutazione si considera negativa quando la stessa è inferiore al 50% della valutazione massima prevista dal vigente sistema di valutazione, ed una volta che la stessa sia stata confermata a seguito dell'eventuale contraddittorio richiesto dal dipendente.
4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e risultato. In caso di applicazione di sanzione disciplinare detta perdita è commisurata al periodo di sospensione cautelare.
5. Contro il provvedimento di revoca per valutazione negativa il titolare di posizione di elevata qualificazione può ricorrere, oltre che con i normali rimedi amministrativi e giurisdizionali, presentando entro 15 giorni dalla ricezione della comunicazione di revoca dell'incarico apposita istanza all'O.I.V. o al Nucleo di Valutazione o ad altra struttura analoga se prevista, eventualmente con assistenza legale e/o sindacale, in conformità a quanto disposto dall'art. 18 del CCNL 2019-2021. La procedura si conclude obbligatoriamente entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza. Al ricorrente è garantito pieno accesso alla documentazione relativa al procedimento.
6. Il titolare di incarico di E.Q. può presentare istanza di rinuncia all'incarico con un preavviso di almeno 30 gg., dandone comunicazione per iscritto al Dirigente del Settore di riferimento, il quale, nel termine di 15 gg., dal ricevimento, deve pronunciarsi con provvedimento motivato. In caso di assenso alla rinuncia, il Dirigente del servizio di

riferimento può procedere alla individuazione del dipendente da incaricare secondo la procedura di cui all'art. 4 del Regolamento.

7. In caso di aspettativa di durata superiore 6 mesi, il titolare di incarico di E.Q. è sospeso dall'incarico, con diritto al successivo reintegro fino allo scadere dell'incarico originario.

Art. 7 – Trattamento economico

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 di aggiuntivi di cui all'articolo 20 del CCNL 16.11.2022.
2. Ai titolari di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 20 CCNL 16.11.2022, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori secondo la disciplina contrattuale:
 - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del presente CCNL;
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;
 - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
 - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
 - f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
 - g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
 - h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime e con i regolamenti adottati, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.
 - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

Art. 8 – Valore degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. L'importo della retribuzione di posizione varia, per il personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, da un minimo di €uro 5.000,00 ad un massimo di €uro 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità, tenuto conto dell'ammontare delle risorse del fondo disponibili, sulla base della graduazione, stabilita dal presente regolamento, in rapporto a ciascun incarico di Elevata Qualificazione così come descritto, tenendo conto della rilevanza, del ruolo assegnato all'incarico e dei connessi aspetti di complessità, autonomia e professionalità. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, è valutata altresì l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate dal Dirigente con attribuzione di potere di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.
2. L'ente definisce con il Sistema di misurazione e valutazione della performance i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive.
3. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 (Risorse decentrate).

Art. 9 – La pesatura e il calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione - pesatura - per i titolari di incarichi di EQ è determinata in base ai parametri di cui all'allegato A). Nell'individuazione dei criteri si tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato, del livello di responsabilità, dei connessi aspetti di complessità, autonomia e professionalità e della delega di funzioni dirigenziali.
2. La proposta di pesatura degli incarichi di EQ è effettuata dal Nucleo di Valutazione/OIV, con la collaborazione del Segretario Generale, sentiti i Dirigenti delle Aree di riferimento.
3. La Giunta approva la graduazione degli incarichi EQ su proposta dell'OIV.
4. La graduazione è aggiornata in caso di variazioni delle funzioni attribuite ai titolari di incarico EQ, di significativi mutamenti organizzative ovvero di rilevanti modifiche degli altri elementi di valutazione considerati nel presente Regolamento.
5. Il sistema di graduazione assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo attribuiti dal CCNL 16.11.2022 quale retribuzione di posizione.
6. Il processo di graduazione deve essere svolto in maniera complessiva con riguardo a tutti gli incarichi EQ, con eventuale riparametrazione in caso di distribuzione dei resti di cui all'art. 13 del presente regolamento.
7. I criteri di graduazione degli incarichi EQ sono considerati validi per entrambe le tipologie previste dal CCNL e descritte nel successivo articolo, senza aggiunta o sottrazione di elementi a vantaggio o svantaggio dell'una o dell'altra tipologia.

Art. 10 – Criteri di graduazione delle posizioni organizzative

1. Gli incarichi EQ previsti dal CCNL 16.11.2022 sono riferiti a:
 - a) svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, 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 posizione ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. Il sistema di graduazione considera le caratteristiche fondamentali di ogni unità operativa, individuando per ciascuna di esse gli elementi previsti dal CCNL (complessità e professionalità), articolati in base a criteri specifici al fine di una loro puntuale definizione e graduazione.
3. Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione degli incarichi EQ sono:
 - a) Strategicità dell'incarico: da valutare in relazione dell'importanza dell'incarico rispetto ai programmi annuali e di medio/lungo periodo dell'ente connessi all'incarico stesso;
 - b) Livello di responsabilità:
 - b1 GIURIDICA: da valutare in rapporto al tipo di responsabilità giuridica, civile, amministrativa, contabile connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate;
 - b2 ORGANIZZATIVA: da valutare in base all'articolazione e complessità dei servizi, uffici e dipendenti da coordinare;
 - b3 ECONOMICA: da valutare in relazione all'entità economica delle risorse annuali assegnate sia in termini di entrate o spese correnti, sia in termini di investimenti;
 - c) Complessità operativa ed organizzativa:
 - Complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate sia rispetto all'iter procedimentale che al risultato finale (es. scadenze e tempistiche da rispettare, rilevanza dell'istruttoria). Sono valutati: numero e la complessità tecnico-professionale dei processi e delle attività; livello ed ambito delle funzioni specialistiche richieste; esigenza di coordinamento di processi e attività; variabilità della normativa di riferimento; rilevanza esterna o interna degli atti adottati.
 - d) Professionalità richiesta: grado di specializzazione e professionalità richiesta per l'espletamento dei compiti affidati;
 - e) Deleghe di funzioni dirigenziali: è valutata la significatività qualitativa e quantitativa di eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali di rilevanza esterna.
4. Ai fini della valutazione dei criteri e l'assegnazione dei punteggi, al presente regolamento è allegata una scheda descrittiva con ulteriori livelli di dettaglio (Allegato A).

Art. 11 – Delega di funzioni dirigenziali

1. Ai titolari di incarico EQ, in casi eccezionali, e per particolari esigenze di servizio, possono essere delegate solo alcune delle funzioni dirigenziali e per un periodo di tempo strettamente limitato.
2. La delega scritta deve essere definita nei suoi contenuti e può prevedere l'eventuale adozione di provvedimenti finali o di atti gestionali secondo quanto previsto dall'art. 17 del D.Lgs n. 165/2001.
3. In caso di delega è effettuata la valutazione del criterio di cui all'art. 10 lett.e). Nel caso di non attribuzione di deleghe dirigenziali il criterio è valutato con livello 0 (zero).

Art. 12 – Procedimento di graduazione

1. Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione sono considerati gli incarichi EQ da conferire, in base all'articolazione funzionale e funzionigramma adottato dall'Ente, secondo le analisi e le valutazioni relative a ciascuna di esse.
2. I soggetti preposti alla valutazione ex art. 9 applicano i criteri di cui all'art. 10 per ciascun incarico EQ. Per ogni criterio è assegnato un punteggio fra quelli definiti. I punteggi così assegnati per ogni criterio si sommano e viene quindi individuato il punteggio totale di ciascun incarico EQ.
3. Il Dirigente del Servizio Risorse Umane individua il budget a disposizione per la retribuzione di posizione e procede a determinare l'indennità di ciascuna posizione;
4. Il Servizio Risorse Umane effettua la parametrizzazione del punteggio totale di ciascun incarico EQ rispetto alla somma dei punteggi totali attribuiti complessivamente a tutti gli incarichi EQ, determinando così il peso specifico di ciascuna, il quale è a sua volta parametrato al budget delle risorse disponibili per il pagamento della retribuzione di posizione (max 85% del fondo);
5. Per determinare l'indennità di posizione di ciascuna posizione di EQ si utilizza il peso della posizione di cui al punto 2 secondo il seguente algoritmo:

$$\text{budget} / \sum p = \text{punto base}$$

$$\text{punto base} * p = \text{VALORE POSIZIONE}$$

dove

- dove budget è uguale alla disponibilità del fondo per la remunerazione dell'indennità delle posizioni di EQ (max 85% del fondo);
- $\sum p$ è uguale alla sommatoria dei pesi attribuiti a ciascuna posizione secondo la metodologia di cui al comma 2 e determinato secondo i valori definiti nella tabella A;
- punto base rappresenta il valore monetario del singolo punto di pesatura;
- p è il valore della pesatura - punteggio della singola posizione;
- VALORE POSIZIONE è dato dal prodotto del punto base * la pesatura della posizione di EQ.

In questo modo si garantisce l'utilizzo dell'intero budget senza decurtazioni per incapienza dello stesso.

Art. 13 – Distribuzione dei resti

1. Eventuali importi che residuano dalla ripartizione effettuata ai sensi dell'art. 12, possono essere destinati ad incrementare la quota dell'indennità di risultato dell'anno di riferimento.

Art. 14 – Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui siano attribuiti gli incarichi EQ sono soggetti a valutazione annuale secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 5 lett. b) e g) del CCNL 16.11.2022, rispetto alla valutazione della performance e del limite del fondo per la retribuzione di posizione e risultato, fermo restando che è necessario destinare a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti.
3. La valutazione del personale titolare di incarico EQ è adottata dal dirigente dell'Area di riferimento.

Art. 15 – Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

1. 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;
 - al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea, corrispondono con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo massimo non superiore al 30% della stessa.

Art. 16 – Incarichi ad interim

1. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di EQ, di un incarico *ad interim* relativo ad altro incarico EQ vacante, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito

- della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi. L'importo attribuito in base ai criteri di cui al precedente comma è rapportato al periodo di durata dell'incarico dell'anno di riferimento.
2. L'importo della maggiorazione è stabilito dal Dirigente che conferisce l'incarico e lo stabilisce nell'atto di conferimento.

Art. 17 – Disposizioni finali

1. Il presente regolamento è immediatamente esecutivo e abroga qualsiasi norma precedente.
2. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la previgente disciplina proseguono fino a naturale scadenza, mantenendo la stessa pesatura dell'incarico così come attribuita secondo il precedente regolamento, fatto salvo l'adeguamento alla nuova graduazione disposta con delibera di Giunta Comunale.

ALLEGATO "A" -Sistema di pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione

PARAMETRI	VARIABILI	INDICATORI	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Strategicità della posizione	/	da valutare in relazione dell'importanza dell'incarico rispetto ai programmi annuali e di medio/lungo periodo dell'ente connessi all'incarico stesso MEDIA ---> punti 5 ALTA--->punti15	5-15	
Livello di responsabilità	GIURIDICA	da valutare in rapporto al tipo di responsabilità giuridica, civile, amministrativa, contabile connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate MEDIA ---> punti 5 ALTA--->punti10	5-10	
	ORGANIZZATIVA	da valutare in base all'articolazione e complessità dei servizi, uffici e dipendenti da coordinare MEDIA ---> punti 5 ALTA--->punti10	5-10	
	ECONOMICA	da valutare in relazione all'entità economica delle risorse annuali assegnate sia in termini di entrate o spese correnti, sia in termini di investimenti FINO A €1.000.000,00--->punti 5 OLTRE €1.000.000,00--->punti 10	5-10	
Complessità operativa ed organizzativa	Servizi ed uffici attribuiti	da valutare in base alla complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate sia rispetto all'iter procedimentale che al risultato finale (es. scadenze e tempistiche da rispettare, rilevanza dell'istruttoria). Sono valutati: numero e la complessità tecnico-professionale dei processi e delle attività; livello ed ambito delle funzioni specialistiche richieste; esigenza di coordinamento di processi e attività; variabilità della normativa di riferimento; rilevanza esterna o interna degli atti adottati MEDIA-->punti 10 ALTA-->punti 20 ELEVATA-->punti 30	10-20-30	
	Variabilità del sistema normativo di riferimento			
	Destinatari delle attività di posizione			

Professionalità richiesta	/	da valutare in base al grado di specializzazione e professionalità richiesta per l'espletamento dei compiti affidati MEDIA-->punti 10 ALTA-->punti 20	10-20	
Delega di funzioni dirigenziali	/	da valutare in base alla significatività qualitativa e quantitativa di eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali di rilevanza esterna NON ASSEGNATA-->punti 0 ASSEGNATA-->punti 5	0-5	

Allegato B – Scheda di valutazione per attribuzione incarico EQ

Punteggio max - 40

Requisiti culturali		Punteggio disponibile: max 20
INDICATORI	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
Diploma di scuola media superiore di II grado	2 punti	
Laurea triennale o di I livello	6 punti	
Laurea Magistrale o laurea vecchio ordinamento * il possesso della laurea magistrale e laurea triennale dà titolo all'assegnazione del punteggio più elevato	10 punti	
Dottorato di ricerca	3 punti	
Master di I livello riconosciuto dal MIUR	2 punti	
Master di II livello riconosciuti dal MIUR	3 punti	

Esperienza maturata		Punteggio disponibile: max 12
INDICATORI	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
esperienza maturata nel settore di riferimento	2 punti per ogni anno nell'area dei funzionari e di EQ fino ad un max di 12 punti	
esperienza maturata fuori dal settore di riferimento	1 punto per ogni anno nell'area dei funzionari e di EQ fino ad un max di 12 punti	

Attitudine		Punteggio disponibile: max 8
INDICATORI	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
La Commissione di Valutazione valuta l'attitudine del candidato a mezzo colloquio motivazionale	Punteggio da 0 a 8	

Totale punteggio attribuito: _____