

Criteri generali per il conferimento degli incarichi di elevata qualificazione e la graduazione delle relative posizioni

Art. 1 – Premesse

1. Il CCNL del comparto Regioni Enti locali del 31 marzo 1999 e successive integrazioni ha introdotto e regolamentato l'istituto delle posizioni organizzative all'interno degli enti. Il nuovo CCNL del comparto Funzioni locali del 16 novembre 2022, con gli artt. 16 e seguenti, ha parzialmente riscritto la disciplina delle posizioni organizzative, adesso denominate "incarichi di elevata qualificazione". La definizione ed applicazione dell'istituto agli enti locali presuppone che ogni ente abbia attuato i principi di razionalizzazione previsti dal d. lgs. n. 165/2001, che abbia ridefinito le strutture organizzative e la dotazione organica ed istituito ed attivato i servizi di controllo interno o nuclei di valutazione.

2. Il conferimento degli incarichi di elevata qualificazione, inoltre, deve essere preceduto dalla concreta definizione dei criteri generali per il conferimento degli incarichi e per la graduazione della retribuzione di posizione.

Art. 2 – Oggetto

1. Il presente documento ha ad oggetto la definizione dei criteri per il conferimento degli incarichi di elevata qualificazione e la graduazione delle posizioni.

Art. 3 - Criteri generali per il conferimento degli incarichi

1. Gli incarichi di elevata qualificazione sono assegnati per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa dell'Ente, ai sensi dell'art. 16, comma 1 del CCNL del comparto Funzioni locali del 16 novembre 2022, intendendosi per tali le unità organizzative di massima dimensione del Comune (Aree).

2. Ai fini del conferimento, il Sindaco individuerà i soggetti che riterrà idonei prendendo in esame il personale dipendente a tempo indeterminato inquadrato nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione. In caso di nomina di dipendenti in posizione di part-time, si chiede di riesperire il rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno.

Il Sindaco attribuisce l'incarico di elevata qualificazione, motivando la scelta operata, con riferimento ai seguenti criteri:

a. **Anzianità di servizio:** maturata nell'area dei funzionari ed elevata qualificazione (ex cat. D) di almeno 1 (uno) anno presso il Comune di Occhiobello o altri enti del comparto;

b. **Valutazione conseguita:** non può essere attribuito l'incarico al dipendente che abbia avuto, nell'anno precedente una valutazione negativa della *performance* che, in base al sistema di misurazione e valutazione adottato, comporti la revoca dell'incarico;

c. **Requisiti culturali:** possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, purché attinente;

d. **Capacità professionale:** comprende la capacità di direzione e integrazione organizzativa, desunta dai risultati ottenuti, dalla capacità di pianificazione, di organizzazione e gestione, espressa anche mediante l'assenza di situazioni di conflitto interpersonale;

e. **Eventuali procedimenti disciplinari:** non può essere attribuito l'incarico al dipendente che nel biennio precedente all'incarico sia incorso in sanzione disciplinare;

f. **Attitudini** in relazione alla natura e caratteristiche del programma di mandato da realizzare.

3. I soggetti da incaricare non devono trovarsi in situazioni di conflitto d'interesse o di incompatibilità anche potenziale ai sensi del d. lgs. n. 39/2013. In base all'art. 20 del suddetto D.Lgs., all'atto del conferimento dell'incarico dev'essere dichiarata l'insussistenza delle condizioni di inconferibilità, nonché, dichiarata annualmente l'insussistenza di cause di incompatibilità.

4. In linea generale, i soggetti ai quali assegnare la responsabilità di settori maggiormente a rischio di corruzione, secondo la rilevazione effettuata dall'Ente sulla base del piano triennale di prevenzione della corruzione, non devono avere precedenti penali specifici.

5. In particolare, a coloro i quali sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (Delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione) in generale, non possono essere assegnati incarichi di elevata qualificazione (art. 3, comma 1, lett. c) e comma 4 del d. lgs. n. 39/2013); agli stessi, inoltre, non possono essere assegnati incarichi di elevata qualificazione con funzioni direttive degli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati, come previsto dall'art. 35-bis comma 1 lett. b) del d. lgs. n. 165/2001.

6. Ai soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i medesimi reati di cui al punto 5) in generale, non possono essere assegnati incarichi di elevata qualificazione (art. 3 comma 1 lett. c) e comma 4 del d. lgs. n. 39/2013).

7. Gli incarichi hanno durata di un anno, rinnovabile fino alla durata massima di tre anni (art. 18, comma 1 del CCNL del comparto Funzioni locali), ma non possono eccedere la durata del mandato amministrativo del Sindaco che li conferisce. Gli incarichi possono essere rinnovati a condizione della previa certificazione positiva dei risultati conseguiti nel precedente periodo di incarico.

Art. 4 - Criteri di riferimento per la graduazione degli incarichi di elevata qualificazione

1. L'art. 5 del Regolamento per l'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi individua nelle Aree le strutture organizzative di primo livello con l'aggregazione di più Servizi e Uffici.

2. La retribuzione di posizione è principalmente legata alla collocazione della EQ nella struttura, alle caratteristiche delle funzioni attribuite, alla valutazione della strategicità della posizione stessa in relazione a programmi e obiettivi dell'Amministrazione e anche alla complessità e rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali.

3. La graduazione delle posizioni è elaborata dal Segretario con il supporto dell'ufficio Personale, sulla base dei criteri fissati dal presente documento, e l'atto di nomina del Sindaco riporta l'ammontare dell'indennità di posizione con riferimento a ogni incaricato di EQ.

4. La graduazione è il risultato della somma dei punteggi ottenuti sulla base di un elenco di criteri tesi ad individuare la rilevanza delle funzioni e dei compiti assegnati ad ogni posizione organizzativa. Le fonti informative per l'attribuzione dei punteggi sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo: atti di programmazione (bilancio di previsione, documento unico di programmazione, etc.), atti organizzativi e regolamenti.

5. La pesatura delle posizioni viene fatta all'inizio di ciascun anno solare e tutti i parametri utilizzati vengono quindi valutati facendo riferimento alla situazione esistente al 1° gennaio di ciascun anno.

Art. 5 – Retribuzione di posizione

A) Premessa

Per la graduazione delle posizioni, è presa in considerazione la complessità generale della struttura organizzativa di riferimento, in relazione ai compiti e alle risorse ad essa assegnati.

B) Griglia di pesatura e descrizione dei parametri

I fattori rilevanti nel processo di valutazione delle strutture organizzative sono ricompresi in quattro categorie:

A) Professionalità (peso del 20%);

B) Responsabilità (peso del 30%);

C) Complessità direzionale (peso del 40%);

D) Strategicità (peso del 10%).

La differenziazione dei pesi avviene in relazione all'importanza attribuita a ciascuna categoria nella valutazione finale.

La griglia in allegato – All.1) - espone i diversi fattori che concorrono alla valutazione della complessità della struttura.

C) Descrizione delle colonne

La prima colonna riporta le categorie, ovvero i fattori rilevanti nel processo di valutazione.

La prima categoria è rappresentata dalla **Professionalità**, alla quale è attribuito un peso del 20% e che prevede, come unico fattore di valutazione, le conoscenze necessarie, le quali possono essere di tre tipi, ciascuno individuante uno specifico elemento di valutazione: conoscenze tecniche, giuridiche e gestionali.

La seconda categoria è rappresentata dalla **Responsabilità**, cui si attribuisce un peso del 30% e che comprende tre diversi fattori di valutazione:

1. responsabilità giuridico/formale;
2. responsabilità economica, che si articola in tre elementi di valutazione: spesa corrente gestita, spesa per investimenti gestita ed entrate gestite;
3. responsabilità organizzativa.

La terza categoria è rappresentata dalle **Complessità Direzionali**, alla quale si attribuisce un peso del 40% e che prevede quattro fattori di valutazione:

1. la complessità tecnico – operativa, che si articola in tre elementi di valutazione: disomogeneità, variabilità e vincoli di contesto;
2. le relazioni interne, che si articolano in due elementi di valutazione: interlocutori e collegamenti;
3. le relazioni esterne, che si articolano in due elementi di valutazione: le altre istituzioni e gli utenti finali;
4. il fabbisogno di innovazione, che si articola in tre elementi di valutazione: fabbisogno nei processi, fabbisogno nei servizi e fabbisogno nelle relazioni.

La quarta categoria è rappresentata dalla **Strategicità**, cui si attribuisce un peso del 10% e che prevede come unico fattore di valutazione la rilevanza strategica della posizione rispetto alla realizzazione del programma di mandato.

La seconda e la terza colonna riportano, rispettivamente, il fattore di valutazione e gli elementi utilizzati nel processo valutativo di ogni singola categoria.

La colonna successiva è quella della scala di valutazione dei vari elementi, cui può essere attribuito un valore pari a

10, 20, 30, 40 o 50.

La colonna punti **ELEMENTI** riporta la somma dei punteggi attribuiti agli elementi di valutazione ricompresi in di ogni categoria.

Nella colonna punti **FATTORE** è espressa la media dei punteggi attribuiti agli elementi ricompresi nel fattore.

La colonna punti **CATEGORIA** riporta la media dei punteggi attribuiti ai fattori compresi in ciascuna categoria.

L'ultima colonna punti **PESATURA**, infine, definisce il punteggio finale di ogni categoria oggetto di valutazione, ponderato in proporzione al peso percentuale ad essa attribuito.

Il punteggio finale della posizione si ottiene dalla somma dei punteggi di categoria ponderati e potrà avere un valore minimo di punti 10 e massimo di punti 50.

D) Descrizione dei Fattori e della Scala di Valutazione

D1) Professionalità

Le conoscenze tecniche fanno riferimento alle specificità della materia inerente all'area gestita, che può richiedere specifiche competenze e l'uso di specifici strumenti tecnici, ivi compresi *software* e hardware, etc., il cui utilizzo necessita di un mirato impegno professionale.

Le conoscenze giuridiche rappresentano il livello di conoscenza della normativa richiesto per poter gestire la struttura organizzativa.

Le conoscenze gestionali comprendono le conoscenze professionali/manageriali/innovative richieste per il presidio della struttura organizzativa e sono legate alla complessità di erogazione del servizio gestito.

D2) Responsabilità economica

La Spesa corrente gestita esprime il rapporto tra la spesa sostenuta dalla struttura organizzativa e la spesa complessiva dell'ente.

La Spesa per investimento gestita esprime il rapporto tra la spesa per investimenti gestita dalla struttura organizzativa e il totale della spesa per investimenti dell'ente.

Le Entrate gestite rappresentano la somma delle entrate correnti e di investimento gestite dalla struttura ed il totale delle entrate dell'ente.

Dai rapporti descritti scaturiscono valori percentuali che possono essere ricondotti a cinque classi di intervallo, cui corrisponde la relativa classe punti assegnata, che può essere così rappresentata:

Scala valori	0-10%	11-20%	21-30%	31-50%	Oltre 50%
Classe punti	10	20	30	40	50

D3) Complessità direzionali

La Disomogeneità indica che le attività sono eterogenee e, pertanto, richiedono un elevato livello di coordinamento.

La Variabilità indica la continua evoluzione del servizio, del prodotto o del processo di erogazione.

I Vincoli di contesto fanno riferimento al grado di incidenza della normativa sull'operatività e sulla gestione della struttura organizzativa.

Il Fabbisogno di innovazione indica la necessità di un costante adeguamento che può interessare il processo, il servizio, i fattori produttivi o le relazioni con l'utenza.

I fattori di valutazione riferibili alle Complessità direzionali possono essere di diversi livelli: basso – medio – elevato – molto elevato.

D4) Strategicità

La Strategicità misura il grado di rilevanza della struttura organizzativa rispetto all'attuazione del programma di mandato.

Art. 6 – Fasce retributive delle posizioni organizzative

1. L'individuazione del valore economico di ciascuna posizione avviene in base al punteggio ottenuto dalla somma di punteggi relativi ai parametri caratterizzanti le posizioni.

Al punteggio totale ottenuto da ciascuna posizione verrà attribuito il valore economico annuo a partire dalla misura minima al massimo previsto **dall'art. 17, comma 2 del CCNL di comparto del 16 novembre 2022 (da un minimo di euro 5.000,00 a un massimo di euro 18.000,00 lordi per tredici mensilità)** ai responsabili che si posizioneranno nella relativa fascia di punteggio.

Scaglione	Punteggio	Fascia retribuzione annua
1	fino a 10	5.000,00 – 7.600,00
2	Da 11 a 20	7.601,00 – 10.200,00
3	Da 21 a 30	10.201,00 – 12.800,00
4	Da 31 a 40	12.801,00 – 15.400,00
5	Da 41 a 50	15.401,00 – 18.000,00

Il valore economico dello scaglione è attribuito in proporzione al punteggio conseguito, fra il minimo e il massimo della fascia economica prevista per scaglione.

Al punteggio 1 è attribuito il valore minimo di euro 5.000,00, al punteggio 50 è attribuito il valore massimo di euro 18.000,00.

Art. 7 – Incarichi di elevata qualificazione – Revoca

1. Il Sindaco, con proprio decreto, conferisce gli incarichi di elevata qualificazione ai soggetti dal medesimo individuati, indicando altresì le relative indennità.

2. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con decreto motivato del Sindaco, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della *performance* individuale.

Art. 8 – Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto nel presente documento si fa riferimento alla normativa e alla contrattazione collettiva vigente in materia.

2. I presenti criteri si applicheranno agli incarichi conferiti dopo la loro approvazione.

All. 1) Griglia di valutazione