



COMUNE DI SAN BERNARDINO VERBANO
PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

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

PREMESSA

Il presente regolamento disciplina la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), in attuazione degli artt. 16, 17, 18, 19 e 20 del CCNL Funzioni Locali 2022/2024, tenendo conto della particolare struttura organizzativa del Comune di San Bernardino Verbano, Ente con popolazione inferiore a 5.000 abitanti. Le disposizioni sono redatte nel rispetto del principio di contenimento della spesa pubblica, della sostenibilità finanziaria e della compatibilità con il PIAO 2024–2026.

SOMMARIO

- Art. 1 - Oggetto e ambito di applicazione
- Art. 2 - Definizione degli incarichi di Elevata Qualificazione
- Art. 3 - Istituzione delle posizioni di EQ
- Art. 4 - Conferimento degli incarichi di EQ
- Art. 5 - Revoca e cessazione degli incarichi
- Art. 6 - Graduatoria degli incarichi e criteri di attribuzione
- Art. 7 - Procedimento di graduatoria
- Art. 8 - Trattamento economico: retribuzione di posizione e risultato
- Art. 9 - Valutazione della performance
- Art. 10 - Disposizioni in materia di responsabilità
- Art. 11 - Disposizioni finali e transitorie
- Allegato A
- Allegato B

Art. 1 - Oggetto e ambito di applicazione

Il presente regolamento disciplina i criteri, le modalità e i limiti per l'attribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), in attuazione degli artt. 16, 17, 18, 19 e 20 del CCNL Funzioni Locali 2022–2024. Si

applica a tutte le posizioni dell'organizzazione comunale non dirigenziali ma con responsabilità gestionali, coerentemente con le previsioni del PIAO e con la struttura organizzativa vigente.

Art. 2 - Definizione degli incarichi di Elevata Qualificazione

Gli incarichi di EQ sono attribuiti a dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione o, in via eccezionale, anche all'Area degli Istruttori qualora vi sia carenza di figure inquadrare superiormente. Tali incarichi prevedono funzioni di coordinamento, direzione, elevata autonomia decisionale e/o competenze specialistiche.

Negli enti privi di dirigenza, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, le posizioni di incarico di EQ possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. In tal caso trova applicazione il principio del riproporzionamento del trattamento economico, anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

Art. 3 - Istituzione delle posizioni di EQ

Il Comune istituisce, con delibera di Giunta, le posizioni di EQ, individuandole sulla base della macrostruttura dell'Ente. Per il triennio in corso, le posizioni individuate sono:

- Responsabile dell'Area Edilizia Privata
- Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria e Tributi, Personale parte economica;

Le posizioni sono soggette a verifica annuale in sede di aggiornamento del PIAO.

Art. 4 - Conferimento degli incarichi di EQ

Gli incarichi di EQ sono attribuiti con Decreto per un periodo massimo di tre anni e non possono superare il mandato amministrativo del Sindaco che li conferisce.

Di norma la durata dell'incarico non può essere inferiore ad un anno. Il provvedimento che dispone un incarico di durata inferiore deve esplicitarne le ragioni.

Il Sindaco neo-eletto, onde garantire la continuità amministrativa e gestionale, può confermare provvisoriamente gli incarichi cessati per un periodo non superiore a 120 giorni, nelle more dello svolgimento delle procedure di attribuzione dei nuovi incarichi.

Nel caso di interruzione anticipata del mandato del Sindaco, gli incarichi restano validi fino alla loro naturale scadenza.

In caso di assenza prolungata ovvero di impedimento dell'incaricato di EQ, il Sindaco attribuisce l'incarico ad altro titolare nella forma dell'*interim* ovvero al Segretario Comunale.

Nel caso di utilizzo di personale a tempo parziale mediante convenzione o ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 311/2004, l'Ente può conferire al suddetto personale un incarico di EQ nei limiti e secondo le modalità previste dal CCNL Funzioni Locali 2022/2024. Nella determinazione dei valori della retribuzione di posizione correlata all'incarico di EQ trova applicazione il principio del riproporzionamento in ragione della ridotta durata della prestazione di lavoro.

Art. 5 - Revoca e cessazione degli incarichi

L'incarico può essere revocato anticipatamente per:

- riorganizzazione dell'ente;
- valutazione negativa della performance;
- motivi disciplinari.

In ogni caso, la revoca deve essere motivata e preceduta dal contraddittorio con il dipendente.

Art. 6 - Graduazione degli incarichi e criteri di attribuzione

Gli incarichi di EQ sono graduati secondo criteri oggettivi (vedi Allegato A). La graduazione è finalizzata a determinare il livello di complessità e responsabilità di ciascuna posizione. Sulla base della graduazione si definisce la retribuzione di posizione.

Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione delle posizioni di E.Q. sono valutate in base ai seguenti criteri:

a) trasversalità (complessità relazionale): sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, alla significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders");

b) attività soggette a rischio/contenzioso:

- per quanto riguarda l'aspetto del rischio, il Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte;
- con riguardo al contenzioso, sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile, amministrativa, erariale);

c) responsabilità finanziaria: è valutata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa;

d) complessità operativa ed organizzativa, cui sono considerate:

- la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare dell'incarico in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con riferimento alla complessità gestionale dei diversi profili professionali e compiti da distribuire e coordinare;
- la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.); sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività;

e) strategicità (responsabilità organizzativa di mandato): è considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato.

Art. 7 - Procedimento di graduazione

L'OIV o il Nucleo di Valutazione propone, su istanza del Sindaco o del Segretario comunale, la graduazione delle posizioni di EQ sulla base dei criteri stabiliti nella scheda di cui all'allegato "A" del presente regolamento.

La proposta di graduazione delle E.Q. è approvata dalla Giunta e comunicata agli interessati e agli uffici competenti per i conseguenti adempimenti.

Il trattamento economico accessorio del titolare di un incarico di EQ è costituito da retribuzione di posizione e retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatti salvi gli ulteriori trattamenti accessori espressamente consentiti dal CCNL vigente ai titolari di incarichi di EQ. La graduazione delle posizioni con incarico di EQ è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità caratterizzanti l'attribuzione degli incarichi di cui al precedente art. 6.

Nel caso in cui l'ammontare complessivo delle somme da destinare al finanziamento della retribuzione di posizione sia limitato dalla vigente normativa ovvero dalle risorse disponibili nel bilancio dell'Ente, l'importo della retribuzione di posizione è 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.

La percentuale di ripartizione del budget destinato alla retribuzione di risultato è individuata annualmente nel contesto dell'approvazione del PIAO e/o in sede di approvazione del piano annuale della performance. Se nulla viene detto, dall'importo complessivo stanziato per gli incarichi di Elevata Qualificazione, viene destinato il 15% alla retribuzione di risultato.

Il personale incaricato di EQ, qualora in convenzione con altri enti, è destinatario di retribuzione di posizione e di risultato nei limiti della convenzione e sulla base di specifici obiettivi, debitamente certificati a consuntivo.

Art. 8 - Trattamento economico: retribuzione di posizione e risultato

La retribuzione di posizione è compresa tra € 5.000 e € 22.000 annui lordi per l'Area dei Funzionari, e tra € 3.000 e € 9.500 per incarichi temporanei conferiti a personale dell'Area Istruttori. La retribuzione di risultato è pari al 15% del fondo disponibile, ed è subordinata alla valutazione positiva della performance individuale.

Ai titolari di incarico di EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati gli ulteriori trattamenti accessori espressamente previsti dal CCNL Funzioni Locali 2022/2024.

L'individuazione dell'importo da attribuire agli incarichi di EQ avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui all'allegato B.

Art. 9 - Valutazione della performance

La contrattazione integrativa definisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ. Per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, è destinata a ciascuna EQ una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della propria retribuzione di posizione.

La contrattazione definisce anche l'eventuale correlazione tra i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione di Elevata Qualificazione.

Nell'ipotesi di conferimento ad un dipendente, già titolare di EQ, di un incarico ad interim, per la durata dello stesso il provvedimento sindacale attribuisce un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim.

Art. 10 - Disposizioni in materia di responsabilità

I titolari di incarichi di EQ assumono responsabilità gestionali, amministrative e contabili, ivi compresa la responsabilità per il corretto utilizzo delle risorse pubbliche e il rispetto delle normative in materia di anticorruzione. Il Comune attiva idonea copertura assicurativa per responsabilità civile salvo dolo o colpa grave.

Art. 11 - Disposizioni finali e transitorie

Il presente regolamento disciplina i criteri, le modalità e i limiti per l'attribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), in attuazione degli artt. 16, 17, 18, 19 e 20 del CCNL Funzioni Locali 2022–2024. Si applica a tutte le posizioni dell'organizzazione comunale non dirigenziali ma con responsabilità gestionali, coerentemente con le previsioni del PIAO e con la struttura organizzativa vigente.

ALLEGATO A

Criteri generali per la graduazione degli incarichi di EQ

PARAMETRI	VARIABILI	INDICATORI	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Trasversalità della posizione	Punti 25	NESSUNA Da valutare in relazione il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, alla significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders");	0 – 25	
Rischi contenzioso e responsabilità finanziaria	Punti 35	RESPONSABILITA' GIURIDICA, CONTENZIOSO, ANTICORRUZIONE Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	0 – 20	

PARAMETRI	VARIABILI	INDICATORI	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
		RESPONSABILITA' FINANZIARIA Da valutare in relazione all'entità economica delle risorse annuali assegnate, sia in termini di entrate o di spese correnti, sia in termini di investimenti che in relazione all'effettivo grado di gestibilità delle risorse assegnate	0 – 15	
Complessità della struttura organizzativa gestita	Punti 25	ARTICOLAZIONE ATTIVITÀ GESTITE la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare dell'incarico in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con riferimento alla complessità gestionale dei diversi profili professionali e compiti da distribuire e coordinare;	0 – 5	

PARAMETRI	VARIABILI	INDICATORI	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
		<p>COMPLESSITÀ ATTIVITÀ complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.); sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività;</p>	0 – 20	
Strategicità	Punti 15	<p>RILEVANZA DELLE FUNZIONI CONFERITE IN RELAZIONE AL MANDATO</p> <p>Importanza delle funzioni con il programma di mandato dell'Amministrazione e con gli altri strumenti di programmazione adottati</p>	15	

Totale punteggio massimo: 100

ALLEGATO B

Nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione del presente regolamento superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare.

FASCE DI RETRIBUZIONE PERSONALE AREA DEGLI ISTRUTTORI CON INCARICO DI EQ – Min. € 3.000,00 Max € 9.500,00

PUNTEGGIO DA	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE
60 a 63	3.000,00
64 a 67	3.500,00
68 a 70	4.000,00
71 a 73	4.500,00
74 a 76	5.000,00
77 a 80	6.000,00
81 a 83	6.500,00
84 a 86	7.000,00
87 a 89	7.500,00
90 a 92	8.000,00
93 a 95	8.500,00
96 a 98	9.000,00
99 a 100	9.500,00

FASCE DI RETRIBUZIONE PERSONALE AREA FUNZIONARI CON INCARICO DI EQ - Min. € 5.000,00 Max € 22.000,00

PUNTEGGIO DA	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE
60 a 62	5.000,00
63 a 65	6.000,00
66 a 68	8.000,00
69 a 71	9.000,00
72 a 74	10.000,00
75 a 77	11.000,00
78 a 80	12.000,00
81 a 83	13.000,00
84 a 86	14.000,00
87 a 89	15.000,00
90	16.000,00
91	16.500,00
92	17.000,00
93	18.000,00
94	18.500,00
95	19.000,00
96	19.500,00
97	20.000,00
98	20.500,00
99	21.000,00
100	22.000,00



COMUNE DI SAN BERNARDINO VERBANO
PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

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

PREMESSA

Il presente regolamento disciplina la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), in attuazione degli artt. 16, 17, 18, 19 e 20 del CCNL Funzioni Locali 2022/2024, tenendo conto della particolare struttura organizzativa del Comune di San Bernardino Verbano, Ente con popolazione inferiore a 5.000 abitanti. Le disposizioni sono redatte nel rispetto del principio di contenimento della spesa pubblica, della sostenibilità finanziaria e della compatibilità con il PIAO 2024–2026.

SOMMARIO

- Art. 1 - Oggetto e ambito di applicazione
- Art. 2 - Definizione degli incarichi di Elevata Qualificazione
- Art. 3 - Istituzione delle posizioni di EQ
- Art. 4 - Conferimento degli incarichi di EQ
- Art. 5 - Revoca e cessazione degli incarichi
- Art. 6 - Graduatoria degli incarichi e criteri di attribuzione
- Art. 7 - Procedimento di graduatoria
- Art. 8 - Trattamento economico: retribuzione di posizione e risultato
- Art. 9 - Valutazione della performance
- Art. 10 - Disposizioni in materia di responsabilità
- Art. 11 - Disposizioni finali e transitorie
- Allegato A
- Allegato B

Art. 1 - Oggetto e ambito di applicazione

Il presente regolamento disciplina i criteri, le modalità e i limiti per l'attribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), in attuazione degli artt. 16, 17, 18, 19 e 20 del CCNL Funzioni Locali 2022–2024. Si

applica a tutte le posizioni dell'organizzazione comunale non dirigenziali ma con responsabilità gestionali, coerentemente con le previsioni del PIAO e con la struttura organizzativa vigente.

Art. 2 - Definizione degli incarichi di Elevata Qualificazione

Gli incarichi di EQ sono attribuiti a dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione o, in via eccezionale, anche all'Area degli Istruttori qualora vi sia carenza di figure inquadrare superiormente. Tali incarichi prevedono funzioni di coordinamento, direzione, elevata autonomia decisionale e/o competenze specialistiche.

Negli enti privi di dirigenza, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, le posizioni di incarico di EQ possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. In tal caso trova applicazione il principio del riproporzionamento del trattamento economico, anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

Art. 3 - Istituzione delle posizioni di EQ

Il Comune istituisce, con delibera di Giunta, le posizioni di EQ, individuandole sulla base della macrostruttura dell'Ente. Per il triennio in corso, le posizioni individuate sono:

- Responsabile dell'Area Edilizia Privata
- Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria e Tributi, Personale parte economica;

Le posizioni sono soggette a verifica annuale in sede di aggiornamento del PIAO.

Art. 4 - Conferimento degli incarichi di EQ

Gli incarichi di EQ sono attribuiti con Decreto per un periodo massimo di tre anni e non possono superare il mandato amministrativo del Sindaco che li conferisce.

Di norma la durata dell'incarico non può essere inferiore ad un anno. Il provvedimento che dispone un incarico di durata inferiore deve esplicitarne le ragioni.

Il Sindaco neo-eletto, onde garantire la continuità amministrativa e gestionale, può confermare provvisoriamente gli incarichi cessati per un periodo non superiore a 120 giorni, nelle more dello svolgimento delle procedure di attribuzione dei nuovi incarichi.

Nel caso di interruzione anticipata del mandato del Sindaco, gli incarichi restano validi fino alla loro naturale scadenza.

In caso di assenza prolungata ovvero di impedimento dell'incaricato di EQ, il Sindaco attribuisce l'incarico ad altro titolare nella forma dell'*interim* ovvero al Segretario Comunale.

Nel caso di utilizzo di personale a tempo parziale mediante convenzione o ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 311/2004, l'Ente può conferire al suddetto personale un incarico di EQ nei limiti e secondo le modalità previste dal CCNL Funzioni Locali 2022/2024. Nella determinazione dei valori della retribuzione di posizione correlata all'incarico di EQ trova applicazione il principio del riproporzionamento in ragione della ridotta durata della prestazione di lavoro.

Art. 5 - Revoca e cessazione degli incarichi

L'incarico può essere revocato anticipatamente per:

- riorganizzazione dell'ente;
- valutazione negativa della performance;
- motivi disciplinari.

In ogni caso, la revoca deve essere motivata e preceduta dal contraddittorio con il dipendente.

Art. 6 - Graduazione degli incarichi e criteri di attribuzione

Gli incarichi di EQ sono graduati secondo criteri oggettivi (vedi Allegato A). La graduazione è finalizzata a determinare il livello di complessità e responsabilità di ciascuna posizione. Sulla base della graduazione si definisce la retribuzione di posizione.

Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione delle posizioni di E.Q. sono valutate in base ai seguenti criteri:

a) trasversalità (complessità relazionale): sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, alla significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders");

b) attività soggette a rischio/contenzioso:

- per quanto riguarda l'aspetto del rischio, il Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte;
- con riguardo al contenzioso, sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile, amministrativa, erariale);

c) responsabilità finanziaria: è valutata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa;

d) complessità operativa ed organizzativa, cui sono considerate:

- la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare dell'incarico in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con riferimento alla complessità gestionale dei diversi profili professionali e compiti da distribuire e coordinare;
- la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.); sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività;

e) strategicità (responsabilità organizzativa di mandato): è considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato.

Art. 7 - Procedimento di graduazione

L'OIV o il Nucleo di Valutazione propone, su istanza del Sindaco o del Segretario comunale, la graduazione delle posizioni di EQ sulla base dei criteri stabiliti nella scheda di cui all'allegato "A" del presente regolamento.

La proposta di graduazione delle E.Q. è approvata dalla Giunta e comunicata agli interessati e agli uffici competenti per i conseguenti adempimenti.

Il trattamento economico accessorio del titolare di un incarico di EQ è costituito da retribuzione di posizione e retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatti salvi gli ulteriori trattamenti accessori espressamente consentiti dal CCNL vigente ai titolari di incarichi di EQ. La graduazione delle posizioni con incarico di EQ è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità caratterizzanti l'attribuzione degli incarichi di cui al precedente art. 6.

Nel caso in cui l'ammontare complessivo delle somme da destinare al finanziamento della retribuzione di posizione sia limitato dalla vigente normativa ovvero dalle risorse disponibili nel bilancio dell'Ente, l'importo della retribuzione di posizione è 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.

La percentuale di ripartizione del budget destinato alla retribuzione di risultato è individuata annualmente nel contesto dell'approvazione del PIAO e/o in sede di approvazione del piano annuale della performance. Se nulla viene detto, dall'importo complessivo stanziato per gli incarichi di Elevata Qualificazione, viene destinato il 15% alla retribuzione di risultato.

Il personale incaricato di EQ, qualora in convenzione con altri enti, è destinatario di retribuzione di posizione e di risultato nei limiti della convenzione e sulla base di specifici obiettivi, debitamente certificati a consuntivo.

Art. 8 - Trattamento economico: retribuzione di posizione e risultato

La retribuzione di posizione è compresa tra € 5.000 e € 22.000 annui lordi per l'Area dei Funzionari, e tra € 3.000 e € 9.500 per incarichi temporanei conferiti a personale dell'Area Istruttori. La retribuzione di risultato è pari al 15% del fondo disponibile, ed è subordinata alla valutazione positiva della performance individuale.

Ai titolari di incarico di EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati gli ulteriori trattamenti accessori espressamente previsti dal CCNL Funzioni Locali 2022/2024.

L'individuazione dell'importo da attribuire agli incarichi di EQ avviene tenendo conto delle fasce retributive di cui all'allegato B.

Art. 9 - Valutazione della performance

La contrattazione integrativa definisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ. Per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, è destinata a ciascuna EQ una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della propria retribuzione di posizione.

La contrattazione definisce anche l'eventuale correlazione tra i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione di Elevata Qualificazione.

Nell'ipotesi di conferimento ad un dipendente, già titolare di EQ, di un incarico ad interim, per la durata dello stesso il provvedimento sindacale attribuisce un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim.

Art. 10 - Disposizioni in materia di responsabilità

I titolari di incarichi di EQ assumono responsabilità gestionali, amministrative e contabili, ivi compresa la responsabilità per il corretto utilizzo delle risorse pubbliche e il rispetto delle normative in materia di anticorruzione. Il Comune attiva idonea copertura assicurativa per responsabilità civile salvo dolo o colpa grave.

Art. 11 - Disposizioni finali e transitorie

Il presente regolamento disciplina i criteri, le modalità e i limiti per l'attribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), in attuazione degli artt. 16, 17, 18, 19 e 20 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024. Si applica a tutte le posizioni dell'organizzazione comunale non dirigenziali ma con responsabilità gestionali, coerentemente con le previsioni del PIAO e con la struttura organizzativa vigente.

ALLEGATO A

Criteri generali per la graduazione degli incarichi di EQ

PARAMETRI	VARIABILI	INDICATORI	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Trasversalità della posizione	Punti 25	NESSUNA Da valutare in relazione il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, alla significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders");	0 – 25	
Rischi contenzioso e responsabilità finanziaria	Punti 35	RESPONSABILITA' GIURIDICA, CONTENZIOSO, ANTICORRUZIONE Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	0 – 20	

PARAMETRI	VARIABILI	INDICATORI	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
		RESPONSABILITA' FINANZIARIA Da valutare in relazione all'entità economica delle risorse annuali assegnate, sia in termini di entrate o di spese correnti, sia in termini di investimenti che in relazione all'effettivo grado di gestibilità delle risorse assegnate	0 – 15	
Complessità della struttura organizzativa gestita	Punti 25	ARTICOLAZIONE ATTIVITÀ GESTITE la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare dell'incarico in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con riferimento alla complessità gestionale dei diversi profili professionali e compiti da distribuire e coordinare;	0 – 5	

PARAMETRI	VARIABILI	INDICATORI	PUNTEGGIO DISPONIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
		<p>COMPLESSITÀ ATTIVITÀ complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.); sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività;</p>	0 – 20	
Strategicità	Punti 15	<p>RILEVANZA DELLE FUNZIONI CONFERITE IN RELAZIONE AL MANDATO</p> <p>Importanza delle funzioni con il programma di mandato dell'Amministrazione e con gli altri strumenti di programmazione adottati</p>	15	

Totale punteggio massimo: 100

ALLEGATO B

Nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione del presente regolamento superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare.

FASCE DI RETRIBUZIONE PERSONALE AREA DEGLI ISTRUTTORI CON INCARICO DI EQ – Min. € 3.000,00 Max € 9.500,00

PUNTEGGIO DA	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE
60 a 63	3.000,00
64 a 67	3.500,00
68 a 70	4.000,00
71 a 73	4.500,00
74 a 76	5.000,00
77 a 80	6.000,00
81 a 83	6.500,00
84 a 86	7.000,00
87 a 89	7.500,00
90 a 92	8.000,00
93 a 95	8.500,00
96 a 98	9.000,00
99 a 100	9.500,00

FASCE DI RETRIBUZIONE PERSONALE AREA FUNZIONARI CON INCARICO DI EQ - Min. € 5.000,00 Max € 22.000,00

PUNTEGGIO DA	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE
60 a 62	5.000,00
63 a 65	6.000,00
66 a 68	8.000,00
69 a 71	9.000,00
72 a 74	10.000,00
75 a 77	11.000,00
78 a 80	12.000,00
81 a 83	13.000,00
84 a 86	14.000,00
87 a 89	15.000,00
90	16.000,00
91	16.500,00
92	17.000,00
93	18.000,00
94	18.500,00
95	19.000,00
96	19.500,00
97	20.000,00
98	20.500,00
99	21.000,00
100	22.000,00