



# COMUNE DI VECCHIANO

Provincia di Pisa

## **REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA RELATIVA AI CRITERI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI, ALLA GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E AI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER GLI INCARICHI SULLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

### **Art. 1**

#### **Finalità**

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incarichi sulle posizioni di elevata qualificazione, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

2. Per "Elevata Qualificazione" (E.Q.) si intende un incarico che comporti, con assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:

a) responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum;

3. Gli incarichi possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nell'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, sulla base e per effetto di un provvedimento a termine conferito sulla base dei criteri definiti all'art. 3.

4. La Giunta individua il numero delle posizioni istituite presso ciascuna Area nell'ambito degli atti di macro-organizzazione dell'Ente.

### **Art. 2**

#### **Requisiti per il conferimento degli incarichi**

1. L'incarico può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno ed indeterminato inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni in possesso dei seguenti requisiti:

a) esperienza di almeno 3 anni, di cui almeno 1 maturato nell'Ente in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa e in possesso di comprovata capacità di gestione di gruppi di lavoro o in alternativa preparazione culturale correlata a titoli accademici, altri titoli equivalenti e/o abilitazioni relativi a materie concernenti l'incarico assegnato;

- b) insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione" per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;
- c) non aver subito sanzioni disciplinari superiori alla multa negli ultimi due anni, o comunque a decorrere dalla presa di servizio presso questa Amministrazione comunale anche se inferiore;
- d) insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.;

### **Art. 3**

#### **Procedura per il conferimento degli incarichi e rotazione**

1. Il conferimento degli incarichi è preceduto da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati, da pubblicare sul sito intranet (Bacheca del Portale dipendente) dell'Ente per 7 giorni consecutivi.
2. I candidati in possesso dei requisiti di accesso disciplinati all'art. 2 sono valutati in considerazione della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali, nonché delle esperienze acquisite. Si considerano, tra l'altro, i seguenti criteri:
  - a) titolo di studio e professionale adeguato per lo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico;
  - b) aver già coordinato strutture organizzative nell'arco della propria attività lavorativa;
  - c) capacità manifestata nella gestione di processi complessi, valutata in relazione all'oggettiva complessità delle disposizioni legislative e regolamentari che li regolano e alla necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre strutture/Enti;
3. Il dirigente dell'Area di riferimento, con il supporto del Servizio afferente la gestione giuridica del personale, procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di accesso di cui all'art. 2, e alla ponderazione e valutazione degli elementi di cui al precedente comma.
4. L'incarico è conferito dal dirigente dell'Area di riferimento, per un periodo massimo non superiore a 3 anni, sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento, con atto scritto e motivato, e può essere rinnovato con le medesime formalità.
5. Nel caso in cui l'avviso sia andato deserto o nel caso in cui sia verificata l'assenza, tra le candidature pervenute, dei requisiti, delle attitudini e delle competenze richieste per la posizione da attribuire, il dirigente dell'Area interessata conferisce l'incarico a un dipendente dell'area Funzionari ed Elevata Qualificazione assegnato alla propria struttura e in possesso di detti requisiti e competenze.
6. L'amministrazione promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi, ove possibile, tenuto conto delle dimensioni della struttura organizzativa.
7. Il dipendente incaricato 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 e la funzionalità degli uffici.

### **Art. 4**

#### **Revoca degli incarichi**

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale inferiore al 50% del punteggio massimo attribuibile.

2. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 1.

3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nell'area di appartenenza.

## **Art. 5**

### **Trattamento economico**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.

2. Ai titolari delle E.Q. in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

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) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del D.Lgs. n. 36 del 2023;

- 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 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;

- compensi per la partecipazione a commissioni di concorso se regolamentati.

## **Art. 6**

### **Retribuzione di posizione**

1. Nella individuazione dei criteri per la graduazione delle elevate qualificazioni, il Sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.
2. Il Comune, in caso di variazioni significative delle funzioni attribuite alle E.Q., ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.
3. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.
4. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in via comparativa per tutte le posizioni istituite.

### **Art. 7**

#### **Soggetti e funzioni**

1. Il Dirigente, con riguardo alle E.Q. di propria assegnazione, compila, con la collaborazione del Servizio afferente la gestione giuridica del personale, una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna con riguardo ai singoli elementi di valutazione. Il Dirigente assegna conseguentemente i relativi punteggi.
2. L'OIV supporta il Dirigente nel procedimento di valutazione sul piano della coerenza tra caratteristiche della posizione, criteri di misurazione ed attribuzione dei punteggi.
3. La Giunta approva la pesatura delle E.Q. su parere dell'OIV.

### **Art. 8**

#### **Criteri di pesatura**

1. Le posizioni di E.Q. previste dal CCNL sono riferite allo svolgimento di funzioni e attività di particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
2. Il Sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni unità operativa, individuando per ciascuna di esse gli elementi previsti dal CCNL (complessità e responsabilità), articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e graduazione.
3. 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) complessità operativa ed organizzativa**: 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;

- 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 di entrata e spesa:** è valutata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa;

**d) delega di funzioni dirigenziali:** è valutata la significatività quantitativa e qualitativa (ossia l'ampiezza e il contenuto) delle (eventuali) funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a 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 di ogni parametro.

## **Art. 9**

### **Delega di funzioni dirigenziali**

1. Ai titolari di incarichi di E.Q. possono essere delegate funzioni dirigenziali nei limiti di cui all'art. 17 del d. lgs. 165/2001.

2. La delega scritta deve essere definita nei suoi contenuti e prevedere l'eventuale adozione di provvedimenti finali o di atti gestionali.

3. In caso di delega, è effettuata la valutazione del criterio "deleghe di funzioni dirigenziali" di cui al precedente art. 8, che tiene conto della significatività quantitativa e qualitativa (ossia dell'ampiezza e del contenuto) delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna. Nel caso di non attribuzione di deleghe dirigenziali il criterio è valutato con livello 0 (zero).

## **Art. 10**

### **Sistema di pesatura**

1. Per ogni criterio individuato dall'articolo 8 è assegnato un punteggio variabile secondo il modello allegato al presente regolamento, motivato sviluppando il criterio stesso in relazione agli elementi che lo caratterizzano.

## **Art. 11**

### **Procedimento di graduazione**

1. Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione sono considerate le Posizioni organizzative da conferire secondo le analisi e valutazioni relative a ciascuna di esse.

2. La misura della indennità di posizione è determinata sulla base del punteggio ottenuto nell'applicazione dei criteri di cui ai precedenti articoli.

3. Vengono sommati tutti i punteggi risultanti dalle graduazioni delle posizioni organizzative; le somme messe a disposizione dall'ente per la indennità di posizione vengono divise per la somma dei punteggi risultanti dalle graduazioni delle singole posizioni organizzative. Tale risultato viene moltiplicato per i singoli punteggi di graduazione, così da determinare la misura della indennità di posizione.

**Art. 12**  
**Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti**

1. In caso di utilizzo di personale a tempo parziale, titolare di P.O. (art. 17, CCNL), allo stesso è corrisposta, da parte dell'Ente presso il quale è stato disposto l'utilizzo, una maggiorazione della retribuzione di posizione nella misura non inferiore al 20%.

2. In caso di utilizzo da parte del Comune di Vecchiano di personale a tempo parziale, titolare di P.O., il relativo importo dovuto è recuperato in percentuale tra le altre posizioni, mantenendo fermo il valore minimo.

**Art. 13**  
**Retribuzione di risultato**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale secondo il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

2. I criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato sono previsti dal Sistema di cui al comma precedente.

**Art. 14**  
**Incarichi *ad interim***

1. Al lavoratore già titolare di incarico di E.Q., cui sia conferito un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura è pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto dell'incarico *ad interim*.

**Art. 15**  
**Decorrenza**

1. Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi che verranno conferiti sulla base dell'Area delle Elevate Qualificazioni definite dall'Amministrazione e fatti salvi gli incarichi già in essere ai sensi dell'art. 13 c. 3 del CCNL 16/11/2022.



**Allegato A - Criteri di graduazione**

<b>Criteri di valutazione – punteggio massimo 210</b>			
<b>Trasversalità</b> <i>(complessità relazionale)</i>	<b>Complessità operativa e organizzativa</b>	<b>Responsabilità finanziaria di entrata e spesa</b>	<b>Delega Funzioni Dirigenziali</b>
<b>Da 1 a 40 punti</b>	<b>Da 1 a 60 punti</b>	<b>Da 1 a 60 punti</b>	<b>Da 1 a 50 punti</b>
<p>Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolti dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate.</p> <p>La valutazione attiene, in particolare, alla significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders").</p> <p><b>Livello 1:</b> i processi e le attività della posizione implicano relazioni ordinarie e consolidate con altre strutture organizzative interne <b>(da 1 punto a 5 punti)</b></p> <p><b>Livello 2:</b> i processi e le attività gestite implicano relazioni ordinarie con posizioni apicali di strutture organizzative interne e con soggetti esterni <b>(da 6 punti a 20 punti)</b></p> <p><b>Livello 3:</b> i processi e le attività gestite implicano relazioni frequenti ed intense di alto livello anche</p>	<p>Sono considerate:</p> <p><b>A)</b> la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità l'incaricato di Elevata Qualificazione in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con particolare riguardo alla presenza di profili appartenenti all'Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni, con conseguente complessità gestionale. Sono individuati i seguenti livelli:</p> <p>1) da n. 3 a n. 6 dipendenti assegnati <b>(da 1 a 10 punti)</b></p> <p>2) da n. 7 a 10 dipendenti assegnati <b>(da 11 a 17 punti)</b></p> <p>3) superiore a 11 dipendenti assegnati <b>(da 18 a 28 punti)</b></p> <p>3) da n.0 a n. 1 dipendenti assegnati Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni, <b>ulteriori p. 1;</b></p> <p>4) da n.2 dipendenti assegnati Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni, <b>ulteriori p. 2;</b></p> <p><b>B)</b> la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate,</p>	<p>Sono considerate differentemente le entrate e le spese,</p> <p><b>A)</b> Capitoli in ENTRATA</p> <p>1) fino a 500.000,00 <b>(1 punto)</b></p> <p>2) &gt; 500.000,00 &lt; 1,5 milioni <b>(da 2 a 5 punti);</b></p> <p>3) &gt; 1,5 milioni &lt; 10 milioni <b>(da 6 a 17 punti)</b></p> <p>4) &gt; 10 milioni <b>(da 18 a 30 punti )</b></p> <p><b>B)</b> Capitoli SPESA</p> <p>1) fino a 500.000,00 <b>(1 punto)</b></p> <p>2) &gt; 500.000,00 &lt; 1,5 milioni <b>(da 2 a 5 punti);</b></p> <p>3) &gt; 1,5 milioni &lt; 10 milioni <b>(da 6 a 24 punti)</b></p>	<p>E' valutata la significatività quantitativa e qualitativa (ossia l'ampiezza ed il contenuto) delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.</p> <p><b>Livello 0:</b> non sono delegate funzioni dirigenziali;</p> <p><b>Livello 1:</b> le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna di contenuto ordinario; (a titolo esemplificativo: determine di accertamento in entrata; di impegno di spesa); <b>(da 1 a 4 punti)</b></p> <p><b>Livello 2:</b> le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna significativi per ampiezza e contenuto; (a titolo esemplificativo: determine di affidamenti per importi fino ad euro 40.000,00; indizione e presidenza delle conferenze di servizi) <b>(da 5 a 17 punti)</b></p>

professionale, con soggetti interni ed esterni. **(da 21 a 40 punti)**

riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. livello di tempi da rispettare, rilevanza dell'istruttoria). 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.

Sono individuati i seguenti livelli:

1) processi ed attività ad elevato contenuto standardizzato e privi di rischio contenzioso o corruttivo

**(p. da 1 a 8)**

2) processi e attività con ordinaria complessità tecnico gestionale e ordinario rischio contenzioso e corruttivo

**(p. da 9 a 15)**

3) processi e attività con rilevante complessità tecnica gestionale e rilevante rischio contenzioso e corruttivo

**(p. da 16 a 21).**

4) processi e attività con rilevante complessità tecnica con elevato grado di specializzazione e elevato rischio contenzioso e corruttivo

**(p. da 22 a 30).**

4) > 10 milioni  
**(da 25 a 30 punti)**

**Livello 3:** le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna di contenuto ed ampiezza rilevanti.

(a titolo esemplificativo: determine di affidamento per importi superiore a 40.000,00 euro)

**(da 18 a 30 punti)**

**Livello 4 :** Presidenza di commissioni di gara, ordinanze (a solo titolo esemplificativo)

**(da 31 a 50 punti)**

**Allegato B: Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi alla E.Q.**

Struttura di riferimento:
Area:
Denominazione della Elevata Qualificazione:
Composizione della E.Q.: n. dipendenti Area funzionari ed elevate qualificazioni, n. dipendenti Area istruttori, n. dipendenti Area operatori esperti, n. dipendenti Area operatori

<b>Parametro valutazione</b>	<b>Descrizione del livello</b>	<b>Punteggio</b>
Trasversalità ( <i>complessità relazionale</i> )		
Complessità operativa e organizzativa		
Responsabilità finanziaria di entrata e spesa		
Delega di funzioni dirigenziali		

**Punteggio totale**