



COMUNE DI MONFORTE SAN GIORGIO

Città Metropolitana di Messina



**REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE, IL
CONFERIMENTO, LA DISCIPLINA E LA GRADUAZIONE
DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Approvate con deliberazione di Giunta Municipale n. 144 del 5.7.2023



ART. 1 – OGGETTO

1. Il presente regolamento dà attuazione alle disposizioni di cui al Titolo III, Capo II, del C.C.N.L. - comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, articoli da 16 a 21, “Disciplina degli Incarichi di Elevata Qualificazione”.
2. Il presente regolamento è stato adottato previa informazione e, a richiesta, confronto con i soggetti sindacali. Le stesse procedure sono previste nel caso di sua modifica.
3. Sono oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa la determinazione delle risorse da destinare alla indennità di risultato ed i criteri in base ai quali il punteggio ottenuto nella valutazione della performance determina la misura di tale indennità.

ART. 2 - ISTITUZIONE

1. Con gli incarichi di elevata qualificazione viene compensata l’assegnazione di incarichi dirigenziali di cui all’art. 109, comma 2, del d.lgs. n. 267/2000 nel rispetto del vincolo per cui le posizioni di responsabile di struttura apicale sono automaticamente individuate come destinatari degli incarichi in oggetto.
2. Questi incarichi sono conferiti a dipendenti inquadrati nell’area dei funzionari e delle elevate qualificazioni, se nell’ente ve ne sono in servizio.
3. Possono essere conferiti a dipendenti inquadrati nell’area degli istruttori solamente se, nella stessa articolazione organizzativa, non vi sono dipendenti inquadrati nell’area dei funzionari e delle elevate qualificazioni in possesso del profilo professionale richiesto ed a condizione che si dimostri la utilità per l’ente di tale soluzione in alternativa al conferimento *ad interim* di tale incarico. In questi casi possono essere conferiti per una sola volta ed essere prorogati solamente nelle more dell’assunzione di un dipendente nell’area dei funzionari e delle elevate qualificazioni con il profilo richiesto e destinato alla stessa articolazione organizzativa.
4. Gli incarichi di cui al presente articolo hanno durata triennale

ART. 3 - CONFERIMENTO

1. Gli incarichi di elevata qualificazione sono conferiti dal Sindaco sulla base dei seguenti criteri:
 - a) natura e caratteristiche dei programmi di cui alla sezione strategica del DUP ed alla sezione valore pubblico del PIAO da realizzare;
 - b) requisiti culturali posseduti;
 - c) attitudini in relazione;
 - d) capacità professionale ed esperienza acquisita.
2. Per la valutazione dei fattori di cui alle lettere b), c) e d) del comma 1 del presente articolo si tiene conto dei *curricula* e, ove disponibili, degli esiti delle valutazioni degli anni precedenti.
3. Per potere essere destinatari di incarichi di Elevata Qualificazione è necessario che, nel biennio precedente, la valutazione ai fini della erogazione delle indennità connesse alla *performance* sia stata non inferiore a 80/100 e che nello stesso arco temporale non si è stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori alla multa fino a 4 ore.

ART. 4 - INDENNITÀ DI POSIZIONE

1. La graduazione degli incarichi di cui al precedente articolo 2 è effettuata sulla base dei seguenti criteri:
 - a) complessità gestionale;
 - b) rilevanza, ivi compresa la responsabilità.

I criteri per la graduazione degli incarichi in oggetto sono contenuti nella tabella A allegata al presente regolamento.

2. La concreta applicazione di tali criteri, con la determinazione del punteggio, è effettuata dal



Segretario Comunale su proposta del Nucleo di Valutazione o OIV.

3. La graduazione della misura di tale indennità è aggiornata tutte le volte che un'articolazione organizzativa sia interessata da modifiche.
4. Per la determinazione della misura dell'indennità di posizione vengono sommati tutti i punteggi risultanti dalle graduazioni delle singole posizioni; le somme messe a disposizione dall'ente per l'indennità di posizione vengono divise per la somma dei punteggi risultanti dalle graduazioni delle singole posizioni. Tale risultato viene moltiplicato per i singoli punteggi di graduazione, così da determinare la misura della indennità di posizione
5. Nel caso di conferimento dell'incarico di cui al comma 3 dell'art. 2 la misura della retribuzione di posizione è quella determinata dal presente comma.

ART. 5 - INDENNITÀ DI RISULTATO

1. La misura della indennità di risultato è determinata dall'ente nel rispetto dei vincoli dettati dalle disposizioni contrattuali.
2. La metodologia per la valutazione delle attività svolte e dei risultati raggiunti è contenuta nel Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*.

ART. 6 - REMUNERAZIONE DEGLI INCARICHI *AD INTERIM*

1. Nel caso di conferimento *ad interim* di un ulteriore incarico di elevata qualificazione, si dà corso alla maggiorazione della indennità di risultato in una misura compresa tra il 15 ed il 25% dei risparmi determinati dalla mancata erogazione della indennità di posizione.
2. La misura di tale maggiorazione è determinata per il 50% in modo direttamente proporzionale alla misura della indennità della posizione conferita e per il restante 50% sulla base della valutazione dei risultati raggiunti.

ART. 7 - REVOCA DEGLI INCARICHI DI EQ

1. La revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione, oltre che a seguito di sospensione disciplinare, può essere disposta dal Sindaco per una delle seguenti motivazioni, previo contraddittorio con il dipendente interessato:
 - a) intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;
 - b) valutazione negativa dell'attività svolta.
2. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni nel settore e/o che ne modificano radicalmente le attribuzioni
3. La valutazione è negativa quando è inferiore a 51/100 ed una volta che la stessa sia stata confermata a seguito dell'eventuale contraddittorio richiesto dal dipendente.



TABELLA A

Criteria per la graduazione degli incarichi di elevata qualificazione di cui all'art. 2, comma 3, lett. a)

COMPLESSITÀ GESTIONALE (fino a punti 60)	Dimensione organizzativa (si tiene conto del numero di dipendenti coordinati e delle risorse assegnate)	Fino a punti 30
	Differenziazione delle attribuzioni	Fino a punti 10
	Complessità delle relazioni	Fino a punti 10
	Competenze professionali richieste	Fino a punti 10
RILEVANZA (fino a punti 40)	Importanza rispetto alle scelte programmatiche	Fino a punti 20
	Gradi di responsabilità	Fino a punti 10
	Attribuzione di incarichi ulteriori	Fino a punti 10