



# **Comune di Val della Torre**

Città Metropolitana di Torino

## **REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 18/10/2024

## **INDICE**

Art. 1 – Campo di applicazione

Art. 2 – Individuazione e competenze delle Aree di Elevata Qualificazione

Art. 3 – Il conferimento di incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 4 – I criteri per il conferimento di incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 5 – Le procedure per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 6 – Principio di rotazione

Art. 7 – Le relazioni sindacali

Art. 8 – Soluzione di conflitti di competenza

Art. 9 – Graduazione della Retribuzione di Elevata Qualificazione

Art. 10 – Norme finali e disapplicazioni

ALLEGATO "A" - SCHEDA DI GRADUAZIONE DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE

## **Art. 1 Campo di applicazione**

1. Il presente regolamento definisce la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) operanti presso il Comune di Val della Torre, ai sensi degli articoli 16-17-18-19-20-21 e 107 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022.
2. L'ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dall'Amministrazione in base alle proprie esigenze organizzative e ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del CCNL 16.11.2022 e dei successivi articoli del regolamento.
3. Le posizioni di E.Q sono definite tali in quanto richiedono :
  - responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative;
  - responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
  - conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

## **Art. 2 Individuazione e competenze delle Aree di Elevata Qualificazione**

1. Sono istituite presso il Comune di Val della Torre le seguenti Aree delle Elevate Qualificazioni:
  - a. Area Gestione Del Territorio
  - b. Area Servizi Generali ed Istruzione
  - c. Area Servizi Demografici e Fiscalità Locale
  - d. Area Servizi Finanziari - Risorse Umane
  - e. Area Vigilanza.
2. Competono al titolare di Elevata Qualificazione tutte le funzioni indicate all'art.109,c. 2 del D.Lgs.267/2000 ss.mm.ii TUEL e nel Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

## **Art. 3 Il conferimento di incarichi di Elevata Qualificazione**

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono conferiti dal sindaco a dipendenti delle Aree degli "Istruttori" e dei "Funzionari e dell'Elevata Qualificazione", anche se assunti con contratto a tempo determinato, ivi compresi quelli assunti ex articolo 110, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 267/2000ss.mm.ii.
2. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinti in due tipologie:
  - a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - b) posizione di 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 di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro di cui al punto 2 possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.
4. Nel caso in cui il Comune di Val della Torre sia privo di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, è facoltà del medesimo applicare la presente disciplina ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti;
5. L'ente in quanto privo di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di EQ per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di EQ anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
6. L'Ente può avvalersi della particolare facoltà di cui al comma precedente per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

## **Art. 4**

### **I criteri per il conferimento di incarichi di Elevata Qualificazione**

1. Nel Comune di Val della Torre, ente privo di personale con qualifica dirigenziale, le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ ai sensi dell'art. 16 del CCNL 16.11.2022.
2. Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono conferiti sulla base dei seguenti criteri:
  - a. Natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato e nel piano delle performance o degli obiettivi;
  - b. titoli di studio e requisiti culturali posseduti;
  - c. propensione alla gestione di processi complessi, risorse finanziarie e umane;
  - d. esperienza professionale acquisita e eventuali certificazioni possedute.
3. A titolo di ulteriori elementi utili alla selezione il candidato alla posizione di E.Q. dovrà possedere:
  - un titolo di studio e professionale adeguato per lo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico;
  - aver già coordinato strutture organizzative nell'arco della propria attività lavorativa;
  - aver manifestato capacità 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;
  - evidenziare capacità di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire;
  - esperienza almeno biennale nella gestione di funzioni e di attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire.
4. Nel caso in cui siano presenti nella struttura dell'ente più dipendenti idonei a ricoprire la posizione è necessario procedere alla pubblicazione di un bando volto alla ricezione delle candidature/manifestazione di interesse che saranno esaminate dal Sindaco,
5. I fattori di cui alle lettere b), c) e d) del precedente comma 2 devono essere valutati con riferimento soprattutto ai programmi da realizzare.
6. L'accesso alla selezione per l'incarico da E.Q. è condizionato all'assenza di provvedimenti disciplinari a carico del candidato superiori al richiamo verbale intervenuti nell'ultimo biennio a far data dall'indizione della selezione o dal momento dell'affidamento dell'incarico
7. Per la valutazione dei fattori di cui alle lettere b), c) e d) del comma 2 del presente articolo si tiene conto degli esiti delle valutazioni degli anni precedenti e dei curricula.

## **Art. 5**

### **Le procedure per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione**

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono conferiti dal sindaco con provvedimenti motivati in relazione ai criteri di cui al precedente articolo 4.
2. Essi possono essere rinnovati, con le stesse procedure previste per il conferimento di nuovi incarichi nel rispetto del principio di rotazione ove applicabile.
3. Il provvedimento di nomina potrà anche contenere il nominativo dell'incaricato della sostituzione di EQ in caso di assenza o impedimento temporanei.
4. La nomina non è rinunciabile e non prevede la sottoscrizione di un nuovo contratto.
5. Con cadenza annuale i titolari di EQ dovranno consegnare all'Ufficio Personale una dichiarazione di insussistenza delle cause di inconfiribilità e incompatibilità che dovranno essere pubblicate in apposita sezione dell'Amm.ne Trasparente (art.20 D.Lgs. 39/2013).
6. L'incarico può essere conferito al personale indicato nel vigente CCNL Funzioni Locali, d'ora in avanti CCNL.
7. Gli incarichi possono avere la durata massima prevista dal vigente CCNL, 3 anni, e potranno essere rinnovati con le medesime formalità, fino a scadenza del mandato del Sindaco; dopo tale scadenza gli incarichi proseguono in regime di prorogatio sino alle nomine che verranno adottate dal Sindaco neoeletto.
8. 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. La valutazione si considera negativa se inferiore a 50 punti su 100 del sistema di misurazione della performance adottato dall'Ente.
9. La revoca dell'incarico e le misure conseguenti sono disposte con provvedimento del Sindaco, previa contestazione scritta, alla quale l'interessato può rispondere con osservazioni nei tempi stabiliti dall'atto di contestazione del Sindaco.
10. La procedura di revoca è effettuata in applicazione di quanto disposto dall'art. 21 del D.Lgs.165/2001ss.mm.ii Testo Unico sul Pubblico Impiego.
11. In caso di assenza o di impedimento temporaneo del titolare di un incarico di EQ, le funzioni vengono svolte da altro titolare di EQ, dietro apposito provvedimento del Sindaco, ovvero dal Sindaco.

## **Art. 6 Principio di rotazione**

1. Il Comune di Val della Torre, ove applicabili, adotta i criteri di rotazione degli incarichi di responsabilità tenendo conto dell'attuale contesto normativo, rappresentato dal D. Lgs. 165/2001, così come modificato dal D. L. 95/2012 (convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2012 n. 135), all'art. 16 comma 1, lett. l quater), dalla Legge 190/2012, articolo 1 comma 4, lettera e), articolo 1, comma 5, lettera b) articolo 1, comma 10, lettera b), dalle Linee di indirizzo del Comitato Interministeriale istituito con DPCM del 16/1/2013, dal Piano Nazionale Anticorruzione, dalla Delibera ANAC n. 13 del 4/2/2015 e delibera ANAC 555/2018 e s.m.i.

## **Art. 7 Le relazioni sindacali**

1. Il contenuto del presente regolamento è stato oggetto di informazione preventiva e, su richiesta dell'ente o dei soggetti sindacali, di confronto.

## **Art. 8 Soluzione di conflitti di competenza**

1. I conflitti di competenza tra aree organizzative sono risolti dal Segretario Comunale, sentiti i responsabili interessati e informato preventivamente il Sindaco.
2. La Giunta comunale, sentito il Segretario Comunale, definisce le questioni dubbie in ordine alla ripartizione delle attribuzioni e delle competenze tra strutture coinvolte.

## **Art. 9 Graduazione della Retribuzione di Elevata Qualificazione**

1. Ai titolari di EQ è corrisposta la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato che assorbono ogni altra competenza accessoria e indennità secondo quanto disposto dal vigente CCNL. Spettano altresì le indennità accessori e previste dall'art. 20 del CCNL 2019/2021.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia:
  - a. per il personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione, stabilita dal presente articolo;
  - b. per il personale appartenente all'Area degli Istruttori, varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione, stabilita dal presente articolo.
3. La retribuzione di risultato è stabilita in misura non inferiore al 15% della retribuzione di posizione ed è erogata a seguito della conclusione del ciclo della valutazione della performance sulla base dell'apposito Regolamento Comunale.
4. I valori minimi e massimi delle retribuzioni di posizione sono quantificati dal vigente CCNL a seconda dell'Area di inquadramento del dipendente titolare di EQ.
5. La graduazione della retribuzione è approvata dalla Giunta Comunale in base alla "pesatura" di cui all'Allegato "A" al presente Regolamento.
6. Il Segretario Comunale procede alla concreta applicazione della metodologia di graduazione delle EQ.
7. Tale graduazione è aggiornata di norma con cadenza triennale. La graduazione è altresì aggiornata tutte le volte che un settore sia interessato da modifiche organizzative e gestionali.
8. La retribuzione è riproporzionata alle risorse messe a disposizione dalla Giunta Comunale all'interno del Fondo risorse decentrate.
9. In caso di incarichi ad interim a già titolari di EQ per la percentuale aggiuntiva di retribuzione nell'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale. Possono essere attribuiti incarichi ad interim solo nei casi di assenza o indisponibilità prolungata di Responsabile di Area; non può essere attribuito incarico ad interim in casi di congedo ordinario o, comunque, brevi periodi.
10. Il compenso aggiuntivo da attribuire nei casi di applicazione del comma precedente è stabilito nel intervenendo sull' indennità di risultato assegnata all'Area da coprire, riparametrata al periodo effettivamente ricoperto e nei limiti previsti dall' Art. 17 comma 5 del vigente CCNL Funzioni Locali. Pertanto 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, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.
11. 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, si rinvia alla disciplina normativa ed economica prevista dal vigente CCNL Funzioni Locali agli artt. 22 e23.

12. Nei casi di cui al comma 11 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.
13. La retribuzione di Incaricati part-time è riparametrata all'orario di servizio.
14. Per la determinazione della retribuzione di posizione si applicano le seguenti formule: Definizioni:
- X: retribuzione di EQ;
  - Max CCNL: massimale del CCNL;
  - Fondo: importo del Fondo per gli incaricati EQ Art. 7 c. 5 del presente Regolamento
  - P: punteggio attribuito in base alla pesatura Allegato "A";
  - $\mu$ : fattore di riparametrazione al Fondo;
  - Y: retribuzione finale;

Formula:  $X = (P * \text{MaxCCNL}) / 100$

L'importo del Fondo è diviso per la somma delle retribuzioni delle Aree X (X Area Gestione del Territorio, X Area Servizi Generali ed Istruzione, X Area Servizi Finanziari – Risorse umane, X Area Servizi finanziari e Fiscalità locale, X Area Vigilanza) in modo da ottenere il fattore di riparametrazione  $\mu$

Formula:  $\mu = \text{Fondo} / \text{SOMMA (X servizi generali, X servizi finanziari, X servizi tecnici)}$

La retribuzione finale Y è data dal prodotto di  $\mu$  per X

Formula:  $Y = \mu * X$

## **Art. 10**

### **Norme finali e disapplicazioni**

- Il presente Regolamento è adottato con Deliberazione della Giunta Comunale ai sensi degli artt. 48 e 89 del D.Lgs.267/2000 ss.mm.ii TUEL, previo confronto sindacale disciplinato dal vigente CCNL.

## ALLEGATO "A"

### SCHEDA DI GRADUAZIONE DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE

La pesatura che segue tiene conto del disposto di cui al vigente CCNL Funzioni Locali.

La pesatura delle posizioni organizzative avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti criteri:

- a) Collocazione nella struttura e funzioni assegnate, distinta per:
  - ✓ Rapporti con organismi interni
  - ✓ Rilevanza delle funzioni assegnate
  
- b) Complessità organizzativa, distinta per:
  - ✓ Dipendenti assegnati
  - ✓ Livelli organizzativi
  - ✓ Risorse finanziarie gestite
  - ✓ Tipologia di utenza di riferimento
  - ✓ Tipologia di rapporti con l'utenza
  
- c) Responsabilità interne ed esterne, distinta per:
  - ✓ Atti adottati-contratti stipulati
  - ✓ Procedimenti gestiti
  - ✓ Rischio connesso con le funzioni assegnate

Per ciascun criterio è stabilito il punteggio massimo attribuibile ai fini della pesatura.  
Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è 100.

**1. COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA E FUNZIONI ASSEGNATE (PESO 30 PUNTI)****RAPPORTI CON ORGANISMI INTERNI –MASSIMO 8 PUNTI**

ORGANISMI			PUNTEGGIO ASSEGNABILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
DIREZIONE POLITICA:				
SINDACO/GIUNTA	SI'	NO	2	
CONSIGLIERI COMUNALI	SI'	NO	1	
ALTRI ORGANISMI:				
NUCLEO DI VALUTAZIONE	SI'	NO	1	
REVISORE	SI'	NO	2	
COMMISSIONI	SI'	NO	2	

**1.2 RILEVANZA DELLE FUNZIONI ASSEGNATE-MASSIMO 22 PUNTI**

ATTIVITA'ORDINARIE:	PUNTEGGIO ASSEGNABILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
SPECIFICITA' DELLE CONOSCENZE	5	
TRASVERSALITÀ DELLE CONOSCENZE	5	
FREQUENZA AGGIORNAMENTO	4	
UTILIZZO SOFTWARE COMPLESSI	3	
INTERSETTORIALITA' DELLE FUNZIONI	5	

**2. COMPLESSITA'ORGANIZZATIVA (PESO 40 PUNTI)****DIPENDENTI ASSEGNATI-MASSIMO 6 PUNTI**

NUMERI DIPENDENTI ASSEGNATI:	PUNTEGGIO ASSEGNABILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
INFERIORE A 3	2	
COMPRESO TRA 3 E 5	4	
SUPERIORE A 5	6	

**LIVELLI ORGANIZZATIVI- MASSIMO 3 PUNTI**

NUMERI LIVELLI IN CUI SONO ARTICOLATI I DIPENDENTI:	PUNTEGGIO ASSEGNABILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
FINO A 2 LIVELLI	1	
3 LIVELLI	2	
4 LIVELLI	3	

**RISORSE FINANZIARIE GESTITE-MASSIMO 20 PUNTI**

BUDGET ASSEGNATO	PUNTEGGIO ASSEGNABILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
Fino a 100.000 euro	10 PUNTI	
Da 100.001 euro a 800.000 euro	15 PUNTI	
Oltre 800.000 euro	20 PUNTI	

**TIPOLOGIA DI UTENZA DI RIFERIMENTO –MASSIMO 5 PUNTI**

TIPOLOGIA:	PUNTEGGIO ASSEGNABILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
INTERNA ALL 'ENTE	1	
UTENTI SINGOLI	1	
ASSOCIAZIONI O ENTI NO PROFIT	1	
IMPRESE E PROFESSIONISTI	1	
ENTI PUBBLICI	1	

**TIPOLOGIA DI RAPPORTI CON L'UTENZA-MASSIMO 6 PUNTI**

TIPOLOGIA:	PUNTEGGIO ASSEGNABILE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
REGOLATIVO/NORMATIVO	1	
REGOLATIVO/NEGOZIALE	1	
EROGAZIONE DI SERVIZI	1	
ACQUISTO DI BENI E SERVIZI	1	
CONTROLLO SANZIONATORIO	1	
ALTRI	1	

### 3. RESPONSABILITA' INTERNE ED ESTERNE (PESO 30 PUNTI)

#### ATTI ADOTTATI-CONTRATTI STIPULATI –MASSIMO 10 PUNTI

TIPOLOGIA ATTI:	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
ATTI DI GESTIONE ROUTINARIA	4	
ATTI DI GESTIONE PROGETTUALE	6	

#### PROCEDIMENTI GESTITI- MASSIMO 10 PUNTI

PROCEDIMENTI:	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
INTERNI	4	
INTERSETTORIALI/ESTERNI	6	

#### RISCHIO CONNESSO CON LE FUNZIONI ASSEGNATE-MASSIMO 10 PUNTI

TIPOLOGIA RISCHIO:		PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
R.C. VERSO TERZI	RAPPORTO NORMALE O RILEVANTE	3	
R.AMMINISTRATIVA /CONTABILE	RAPPORTO NORMALE O RILEVANTE	4	
R.PENALE	RAPPORTO NORMALE O RILEVANTE	3	

**PUNTEGGIO COMPLESSIVO:**