



# COMUNE DI CARINARO

REGIONE CAMPANIA

PROVINCIA DI CASERTA

Piazza Municipio n° 1 – 81032 Carinaro (CE) - Tel. – 0815029250 – Telefax 081-5027596 – E-mail: [comune@carinaro.telecompost.it](mailto:comune@carinaro.telecompost.it)

## REGOLAMENTO SULL'ASSETTO DEI TITOLARI DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

(approvato con deliberazione del Commissario Prefettizio n°2 del 29/01/2024 e  
modificato con deliberazione di G.C. n°\_\_ del \_\_\_\_\_)

## **1. OGGETTO E FINALITA'**

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.

Per "Elevata Qualificazione" 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.

La Giunta Comunale individua il numero delle posizioni istituite presso ciascuna Area nell'ambito degli atti di macro-organizzazione dell'Ente. Al momento dell'approvazione del presente regolamento resta invariato l'organigramma vigente, pertanto il numero e la tipologia di Aree e Servizi, salvo future modifiche da parte della Giunta.

## **2. CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Il Comune di Carinaro non ha in dotazione organica personale di qualifica dirigenziale, pertanto, secondo quanto previsto dalla legge e dai CCNL vigenti, i titolari di Incarico di Elevata Qualificazione (EQ) coincidano necessariamente con i Responsabili di Area, individuati ai sensi dell'art. 109 TUEL.

L'incarico di EQ deve essere di norma conferito a dipendenti classificati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ai sensi del vigente sistema di classificazione del personale di cui al CCNL Funzioni Locali.

Nel caso in cui, tuttavia, non siano in servizio dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, oppure nei casi in cui, pur essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali richieste per la specifica posizione da ricoprire, 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. Tale facoltà è ammessa 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 Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Il Sindaco attribuisce e rinnova gli incarichi di Responsabile di Servizio con provvedimenti scritti e motivati tenendo conto dei seguenti criteri a cui potrà attribuire specifici pesi:

- 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) attitudini e capacità professionale
- d) esperienza acquisita.

In particolare, il Sindaco procede all'individuazione del dipendente con il profilo di competenza più adatto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere cui conferire l'incarico di Responsabile di Servizio, tramite comparazione dei profili dei dipendenti aventi i requisiti. In tal caso, il Sindaco effettua una valutazione complessiva unitaria e, sulla base di un eventuale colloquio, volto ad approfondire gli aspetti tecnico motivazionali, individua la persona ritenuta più idonea all'assunzione dell'incarico.

Nel caso di ricorso a personale ex art. 110 del D.Lgs. 267/00 e/o art. 23 del CCNL funzioni locali 2019/2021, il Sindaco può conferire al suddetto personale un incarico di elevata qualificazione.

### **3. DURATA DELL'INCARICO**

L'incarico non può eccedere la durata massima di 3 anni, in ottemperanza a quanto stabilito dai CCNL vigenti e comunque non può superare il mandato amministrativo del Sindaco che li conferisce.

Fatto salvo quanto previsto ai commi 1 e 5, 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.

L'incarico è rinnovabile con le medesime formalità di cui all'articolo precedente. Alla scadenza dell'incarico, il mancato rinnovo non necessita di motivazione.

A garanzia della continuità operativa dell'azione amministrativa, le nomine continuano ad esplicare i loro effetti anche dopo la loro scadenza fino all'adozione di un nuovo provvedimento di nomina e per un periodo massimo di 30 giorni.

Il Sindaco neo-eletto, con proprio provvedimento, per garantire la continuità amministrativa e gestionale può confermare provvisoriamente gli incarichi cessati per un periodo non superiore a 120 giorni, per consentire lo 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.

#### **4. REVOCA DELL'INCARICO**

L'incarico è revocabile, prima della scadenza, con atto motivato del Sindaco e previa assicurazione del principio del contraddittorio:

- a. *per intervenuti mutamenti organizzativi;*
- b. *in conseguenza di specifico accertamento di gravi inadempienze, che compromettono il raggiungimento di obiettivi strategici e/o il regolare funzionamento dei servizi;*
- c. *in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. Per valutazione negativa ai fini della revoca si intende il conseguimento di un punteggio inferiore al 50% del punteggio massimo previsto.*

L'atto di revoca comporta:

- a. la cessazione immediata dell'incarico di EQ, con contestuale riassegnazione delle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
- b. l'interruzione immediata della retribuzione di posizione e di risultato;
- c. la non attribuzione dell'indennità di risultato nel caso in cui la revoca sia avvenuta per le motivazioni di cui alle lettere b) e c) del comma precedente.

#### **5. TRATTAMENTO ECONOMICO**

Il trattamento economico correlato al conferimento dell'incarico di EQ è composto dalla *retribuzione di posizione* sotto forma di indennità annuale erogata in ragione mensile fissa e continuativa e dalla *retribuzione di risultato* erogata sulla base dei risultati raggiunti e verificati attraverso la valutazione della performance.

Il trattamento suddetto assorbe tutte le competenze accessorie, compreso il compenso per lavoro straordinario, a eccezione di quanto diversamente stabilito da norme di legge o del CCNL, cui dinamicamente si rinvia.

#### **6. RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI E.Q.**

Il Comune riconosce a ciascuna incaricato di EQ un valore retributivo, così come previsto dal CCNL vigente, in relazione al grado di complessità delle funzioni connesse ad una specifica posizione di lavoro, assicurando, in ogni caso, l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL.

La valutazione della posizione deve essere effettuata su parametri di carattere oggettivo, legati, cioè, a criteri valutativi slegati dalla soggettività del dipendente incaricato di assolvere alle funzioni ad essa connesse.

Il valore delle posizioni viene ridefinito complessivamente ogni volta che l'Ente procede alla riorganizzazione o per ciascuna delle posizioni interessate, nei casi in cui si modifichi l'attribuzione di funzioni e responsabilità di alcune di esse.

La graduazione delle posizioni con incarico di Elevata Qualificazione è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione che va da un minimo di 5.000,00 Euro ad un massimo di 18.000,00 Euro annui lordi per 13 mensilità, la graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione.

La retribuzione di posizione nelle ipotesi di assegnazione degli incarichi di Elevata Qualificazione a personale dipendente appartenente all'area degli Istruttori varia da 3.000,00 Euro a 9.500,00 Euro annui lordi per 13 mensilità.

Il Comune definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di ciascun incarico di Elevata Qualificazione.

La percentuale di ripartizione del budget destinato alla retribuzione di posizione e di risultato è individuata nel contesto dall'approvazione del Bilancio di Previsione o del PIAO o da decreto sindacale.

L'attribuzione del punteggio di pesatura delle singole posizioni organizzative, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione, è di competenza del Nucleo di Valutazione, con l'eventuale supporto del Sindaco e del Segretario Comunale.

L'individuazione del valore della retribuzione di posizione viene indicata nel decreto di nomina, nella misura determinata dal Nucleo di Valutazione sulla base della scheda "Allegato 1;

Eventuali importi che residuano dalla ripartizione del budget disponibile possono incrementare la quota della retribuzione di risultato.

Resta ferma la possibilità di riproporzionare le indennità di posizione rispetto a quanto previsto per effetto della pesatura in caso di indisponibilità di risorse finanziarie e/o per assicurare il rispetto disposizioni in materia di vincoli di spesa e/o al fine di non determinare decurtazioni significative del fondo risorse decentrate.

## **7. RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

In conformità con le prescrizioni normative e contrattuali, ad ogni titolare di incarico di EQ viene riconosciuta una retribuzione di risultato annuale, in ragione del grado e delle modalità di realizzazione delle performance attribuite, sia individualmente, sia con riferimento al settore di competenza, sia in ragione del contributo prestatato per il conseguimento delle dell'Ente nel suo complesso, secondo le prescrizioni ed i criteri contenuti nel vigente Sistema di misurazione e di valutazione della performance, al quale si rimanda.

Alla retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa viene destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte i titolari di incarico di EQ.

#### **8. INCARICHI AD INTERIM**

Nell'ipotesi di conferimento a un titolare di incarico di EQ di un incarico *ad interim* relativo ad altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, 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 la posizione organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito.

L'ulteriore importo di cui al comma precedente è definito, in termini percentuali, dal Sindaco all'atto del conferimento dell'incarico.

Nel caso di conferimento di un incarico *ad interim*, il residuo importo afferente alla posizione vacante incrementa la quota della retribuzione di risultato.

#### **9. UTILIZZO DI PERSONALE TRA PIU' ENTI**

Nell'ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale che svolge servizio in diverse sedi di lavoro, allo stesso è corrisposta una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita pari al 30% della stessa, secondo quanto previsto all'art. 23, comma 5, del CCNL Funzioni Locali 2019/2021. Al personale di cui al periodo precedente è inoltre riconosciuto il rimborso spese viaggio.

#### **10. ENTRATA IN VIGORE E RINVIO**

Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e abroga ogni precedente disposizione regolamentare e/o organizzativa con esso incompatibile. Esso trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

Per quanto non previsto dal presente Regolamento si rinvia alla disciplina, normativa e/o contrattuale, applicabile.

## ALLEGATO 1- MODELLO DI SCHEDA TECNICA DI GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Un punto equivale a 100,00 Euro, sicché al valore ottenuto si può collegare direttamente un importo corrispondente all'indennità; l'indennità massima erogabile è quella di cui all'art. 17, c. 2, del CCNL Funzioni Locali per il triennio 2019/2021 (minimo 5.000 euro / massimo 18.000 euro). La medesima scheda è applicata anche ai funzionari ISTRUTTORI, cui eventualmente è attribuita la posizione organizzativa ex art.16, c. 4, CCNL 2019/2021; l'indennità di posizione, in tal caso, è riproporzionata in coerenza con gli importi di cui all'art. 17, c. 3, del richiamato CCNL 2019/2021.

CRITERIO A - COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA		CRITERIO B - COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA		CRITERIO C - COMPLESSITÀ GESTIONALI	
Sub criterio	Descrizione	Sub criterio	Descrizione	Sub criterio	Descrizione
<b>1- Strategicità della posizione</b>  Max punti attribuibili: 25	<i>E' considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato</i>	<b>1- Complessità operativa</b>  Max punti attribuibili: 15	<i>E' considerata la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali di competenza</i>	<b>1- Delega di funzioni</b>  Max punti attribuibili: 15	<i>E' considerata la significatività quantitativa e qualitativa (ampiezza e contenuto) delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti a rilevanza esterna</i>
<b>4- Poliedricità della funzione</b>  Max punti attribuibili: 15	<i>E' considerata la poliedricità delle attività assegnate</i>	<b>2- Specificità delle cognizioni</b>  Max punti attribuibili: 15	<i>E' valutata la significatività quantitativa e qualitativa delle competenze necessarie all'espletamento delle funzioni assegnate</i>	<b>2- Attività soggette a rischio</b>  Max punti attribuibili: 15	<i>E' considerata, in coerenza con il PTPCT, la significatività del profilo di rischio associato alle attività assegnate</i>
<b>4- Risorse finanziarie gestite</b>  Max punti attribuibili: 10	<i>E' considerata l'entità del budget assegnato</i>	<b>3- Attività di studio e ricerca</b>  Max punti attribuibili: 10	<i>E' valutata la significatività quantitativa e qualitativa delle attività di aggiornamento professionale, ricerca, approfondimento e formazione necessarie all'efficace espletamento delle funzioni assegnate</i>	<b>3- Attività soggette a rischio contenzioso</b>  Max punti attribuibili: 15	<i>E' considerata 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)</i>
<b>5- Qualità delle Risorse finanziarie gestite</b>  Max punti attribuibili: 20	<i>E' considerata la rilevanza qualitativa, rispetto al programma di mandato, delle risorse assegnate</i>	<b>2- Qualificazione del personale assegnato</b>  Max punti attribuibili: 10	<i>E' considerata la composizione della struttura operativa in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate</i>		
		<b>3- Relazioni interne ed esterne</b>  Max punti attribuibili: 15	<i>Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni interne ed esterne afferenti ai procedimenti attinenti alle funzioni svolte</i>		
<b>TOTALE A=</b>		<b>TOTALE B=</b>		<b>TOTALE C=</b>	
<b>TOTALE COMPLESSIVO (A+B+C) =</b>					