

**UNIONE DEI COMUNI MONTANI DEL CASENTINO**

**REGOLAMENTO PER  
ATTRIBUZIONE, REVOCA E GRADUAZIONE  
DEGLI INCARICHI DI  
ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)**

Approvato con Deliberazione di Giunta n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

## **Art. 1**

### **Finalità**

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, per la graduazione della retribuzione di posizione e per i criteri di attribuzione della retribuzione di risultato per i titolari di incarichi di elevata qualificazione, ai sensi degli articoli 16/21 del CCNL 2019-2021 Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
2. Per “incarichi di elevata qualificazione” (di seguito EQ) si intende un incarico individuato presso un Servizio istituito all’interno della struttura organizzativa dell’Unione dei Comuni Montani del Casentino, che, "con assunzioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato", prevede lo svolgimento di funzioni di direzione di Servizio.
3. Gli incarichi di EQ possono essere assegnati a dipendenti inquadrati nell’area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito sulla base dei criteri definiti dal presente Regolamento.
4. Ai sensi dell’art. 19 del CCNL 2019-2021, l’incarico di EQ può essere attribuito anche a dipendenti dell’area degli Istruttori purché in possesso delle necessarie capacità e esperienze professionali, nei termini e modi previsti dal CCNL sopra richiamato.

## **Art. 2**

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

1. L’incarico di EQ può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno e indeterminato in possesso dei seguenti requisiti:
  - a. aver ottenuto, negli ultimi tre anni, valutazioni delle prestazioni almeno pari rispetto al parametro base previsto dall’attuale sistema di valutazione;
  - 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 essere incorso in sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale irrogate nel corso degli ultimi due anni precedenti la data di scadenza del termine previsto dall’avviso di selezione;
  - 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**

1. Il conferimento degli incarichi di EQ è preceduto da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati, da pubblicare sul portale del dipendente del sistema informativo dell’ente per cinque giorni consecutivi. In alternativa, l’ente può procedere avvisando direttamente i potenziali candidati.
2. I candidati in possesso dei requisiti di accesso disciplinati all’art. 2 del presente Regolamento saranno 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.

3. Si tiene in considerazione, tra l'altro, il titolo di studio; l'aver già coordinato strutture organizzative nell'arco della propria attività lavorativa; la capacità manifestata nella gestione di processi complessi, valutata in relazione all'oggettiva complessità delle disposizioni legislative e regolamentari che li regolano e della necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre strutture/enti; la capacità di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire; l'esperienza almeno triennale nella gestione di funzioni e di attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire.
4. Il dirigente o, in mancanza di dirigenti nella struttura, il Presidente dell'Unione, con il supporto dell'Ufficio Risorse Umane, 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.
5. L'incarico di EQ è conferito dal dirigente dell'Area di riferimento o, in mancanza di dirigenti nella struttura, dal Presidente dell'Unione, per un periodo massimo non superiore a tre (3) anni, sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento, con atto scritto e motivato, e può essere rinnovato con le medesime formalità.
6. Nel caso in cui si sia verificata l'assenza di candidature per la posizione da attribuire, il dirigente o, in mancanza di dirigenti nella struttura, il Presidente dell'Unione, conferisce l'incarico di EQ a un dipendente inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

#### **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.
2. L'ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dall'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 nella categoria di appartenenza.

#### **Art. 5**

##### **Trattamento economico**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di incarichi di EQ 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 sensi dell'articolo 20 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, ai titolari di EQ, 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) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;

h) 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. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016;

- 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 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.

## **Art. 6**

### **Retribuzione di posizione**

1. Il presente Regolamento individua il sistema ed i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione. I criteri per la gradazione degli incarichi di Elevata Qualificazione sono quelli riportati in allegato.
2. Nell'individuazione dei criteri il sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato ai titolari di incarichi di EQ e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.
3. L'Unione dei Comuni, in caso di variazioni delle funzioni attribuite ai titolari di incarichi di EQ, ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.
4. Il sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.
5. Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in maniera complessiva con riguardo a tutte le EQ, con ulteriore riparametrazione.

**Art. 7**  
**Soggetti e funzioni**

1. Il Nucleo di Valutazione, con la collaborazione del Servizio Personale-Organizzazione, compila una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascun titolare di incarico di EQ con riguardo ai singoli elementi di valutazione e assegna conseguentemente i relativi punteggi, tenendo conto della coerenza tra caratteristiche della posizione e criteri di misurazione.
2. La Giunta Esecutiva approva la graduazione degli incarichi di EQ proposta dal Nucleo di Valutazione.

**Art. 8**  
**Criteri di pesatura degli incarichi di EQ**

1. Gli incarichi di EQ previsti dal CCNL sono riferiti esclusivamente 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 degli incarichi di EQ sono valutate in base ai seguenti criteri:
  - Professionalità necessaria (conoscenze necessarie: tecniche - giuridiche – gestionali)
  - Responsabilità (quadro finanziario di riferimento – responsabilità organizzativa)
  - Complessità direzionale (Complessità tecnico – operativa – relazioni interne ed esterne – fabbisogno di innovazione)
  - Strategicità (importanza rispetto al programma dell'Amministrazione).
4. Ai fini della valutazione dei criteri e all'assegnazione dei punteggi, al presente Regolamento è allegata una scheda descrittiva con ulteriori livelli di dettaglio di ogni parametro (vedasi Allegato A).

**Art. 9**  
**Sistema di pesatura**

1. Per ogni criterio o categoria individuati dall'articolo 8 è assegnato un punteggio variabile secondo il modello allegato A, motivato sviluppando il criterio stesso in relazione agli elementi che lo caratterizzano: maggiore è il riscontro di detti elementi, maggiore risulta la valutazione.
2. Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione sono considerati gli incarichi di EQ da conferire secondo le analisi e valutazioni relative a ciascuna di esse e applicando il procedimento illustrato nell'allegato A.

**Art. 10**  
**Retribuzione di risultato**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi di EQ sono soggetti a valutazione annuale.

2. La valutazione positiva da titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 4, let. v), del CCNL 21/5/2018.
3. Ai sensi dell'articolo 17, comma 4, del CCNL 16/11/2022, i criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al precedente comma 2, sono stabiliti nell'ambito della disciplina generale sul ciclo di valutazione della performance.
4. La valutazione del personale titolare di incarichi di EQ è effettuata dal Nucleo di Valutazione e approvata dalla Giunta Esecutiva dell'ente.

**Art. 11**  
**Decorrenza**

1. Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

### Definizione dei parametri per la graduazione economica dell'indennità di posizione

1. La misura dell'indennità di posizione è determinata dalla Giunta dell'Unione dei Comuni ed è soggetta ad informazione alle organizzazioni sindacali ed alle RSU. Salvo diversa indicazione di legge e/o di contratti collettivi, la misura massima dell'indennità di posizione è stabilita in euro 18.000 annui lordi per tredici mensilità per i Funzionari e in euro 9.500 per gli Istruttori.
2. La quantificazione delle indennità di posizione viene effettuata con provvedimento della Giunta dell'Unione attraverso il meccanismo della ponderazione delle seguenti categorie di valutazione:
  - Professionalità necessaria (conoscenze necessarie: tecniche - giuridiche – gestionali)
  - Responsabilità (quadro finanziario di riferimento – responsabilità organizzativa)
  - Complessità direzionale (Complessità tecnico – operativa – relazioni interne ed esterne – fabbisogno di innovazione)
  - Strategicità (importanza rispetto al programma dell'Amministrazione).
3. A tal fine vengono individuati i seguenti pesi specifici in ragione del differente rilievo attribuito alle categorie individuate ai fini della valutazione complessiva:

CATEGORIE	PESI
Professionalità necessaria	15%
Responsabilità	25%
Complessità direzionale	40%
Strategicità	20%

4. La valutazione viene effettuata utilizzando la scala di valutazione fondata su quattro livelli, corrispondenti alla graduazione che ciascun fattore può assumere rispetto alla specifica posizione.
5. Nella tavola allegata al presente atto sotto la lett. "A" sono riportate le descrizioni delle graduazioni di ciascun fattore.
6. Ad ogni grado corrisponde un valore convenzionale stabilito in punti nel modo seguente:

Fattore X	Grado A	Grado B	Grado C
	PUNTI 15	PUNTI 25	PUNTI 30

7. La valutazione consiste nell'esaminare comparativamente tutti gli incarichi di EQ rispetto a ciascun fattore. La rilevanza che il fattore assume per gli incarichi di EQ determina il punteggio ottenuto dalla stessa rispetto allo specifico fattore.
8. I meccanismi di calcolo, descritti nella sezione "Il meccanismo di calcolo delle indennità di posizione" del presente allegato, determineranno in modo aritmetico il punteggio ottenuto dai singoli incarichi di EQ.
9. La misura dell'indennità di posizione sarà data dal prodotto del punteggio ottenuto con il valore unitario dell'importo massimo delle indennità di posizione (Euro 18.000,00 diviso il punteggio massimo ponderato ottenibile nelle categorie di valutazione individuate pari a 3.000 = Euro 6,00).

Descrizione fattori di valutazione in relazione ai gradi della scala di valutazione per responsabilità di settore:					
Riferimenti della valutazione					
Categoria	Piano di valutazione	Fattore di valutazione	Descrizione Grado della scala di valutazione	Descrizione Grado della scala di valutazione	Descrizione Grado della scala di valutazione
			GRADO	GRADO	GRADO
			A (15)	B (25)	C (30)
A) Professionalità necessaria	A.1) Conoscenze	A.1.1) Conoscenze tecniche	Sono richieste conoscenze tecnico – specialistiche in un ambito disciplinare	E' richiesta una approfondita conoscenza specifica relativa all'ambito controllato	Sono richieste conoscenze tecnico – specialistiche in più ambiti disciplinari
		A.1.2) Conoscenze giuridiche	E' richiesta una buona conoscenza della normative specifica relative all'ambito controllato	Le conoscenze normative sono la componente dominante della professionalità.	E' richiesta un'approfondita conoscenza specifica rispetto all'ambito controllato e ad altri ambiti dell'ente
		A.1.3) Conoscenze gestionali	Sono richieste buone conoscenze gestionali	Sono richieste ottime conoscenze gestionali	E' richiesta la padronanza di conoscenze gestionali avanzate
B) Responsabilità	B.1) Responsabilità giuridico formale	B.1.1) Responsabilità giuridico formale	Prevalenza di attività caratterizzate dall'assunzione di responsabilità verso terzi	Assunzioni di rilevanti responsabilità individuali verso terzi	Significativo grado di rischio connesso all'esercizio delle funzioni anche in relazione all'elevata capacità di spesa
	B.2) Quadro finanziario di competenza	B.2.1) Spesa corrente gestita (al netto spese per personale ed interessi)	Fino a euro 500.000	Tra 500.000,01 e 3.000.000 euro	Oltre euro 3.000.000,01
		B.2.2) Entrate gestite (effettiva responsabilità sull'acquisizione delle risorse)	Fino a euro 500.000	Tra 500.000,01 e 3.000.000 euro	Oltre euro 3.000.000,01
	B.3) Responsabilità organizzativa	B.3.1) Personale che opera nell'ambito di competenza.	fino a 5 unità	da 6 a 15 unità	oltre 15 unità
C.1) Complessità tecnico – operativa dell'attività.	C.1.1) Grado di disomogeneità delle attività controllate	Attività appartenenti a più settori di intervento relativamente omogenei	Attività appartenenti a più settori di intervento differenziati	Attività altamente diversificate	
	C.1.2) Grado di variabilità delle attività controllate	Significativa presenza di attività non programmabili	Frequente presentarsi di problematiche nuove	Quadro delle attività in continua evoluzione	
	C.1.3) Quadro dei vincoli del contesto.	Contesto caratterizzato da contenuti vincoli di carattere formale	Contesto caratterizzato da significativi vincoli di carattere formale	Contesto altamente vincolato sul piano formale	

<b>C) Complessità direzionale</b>	<b>C 2) Relazioni interne.</b>	C 2.1) Quadro degli interlocutori istituzionali	Collegamento diretto con un Assessore	Collegamento diretto con più di un Assessore	Esigenze di collegamento continuo e sistematico con tutti i componenti della Giunta	
		C 2.2) Collegamento con il resto della struttura	Relazioni non molto frequenti con altre posizioni organizzative	Relazioni frequenti con altre posizioni organizzative	Rete di relazioni frequenti e sistematiche con altre posizioni organizzative	
	<b>C 3) Relazioni esterne.</b>	C 3.1) Relazioni con altre istituzioni	Esigenze di collegamento sistematico con una sola Istituzione	Esigenze di collegamento sistematico e continuo con più di una Istituzione	Forte dipendenza dei risultati dalla gestione di una rete articolata di relazioni con molteplici Istituzioni	
		C3.2) Relazioni con i destinatari delle prestazioni	Contenuta esigenza di collegamento sistematico e continuo con i destinatari delle prestazioni	Significativa esigenza di collegamento sistematico e continuo con i destinatari delle prestazioni	Fortissima esigenza di collegamento sistematico e continuo con i destinatari delle prestazioni	
	<b>C4) Fabbisogno di innovazione</b>	C 4.1) Fabbisogno di innovazione nei processi	Contenuta esigenza di revisione dei processi amministrativi e delle procedure di lavoro	Significativa esigenza di ridefinizione dei processi amministrativi e delle procedure di lavoro	Forte esigenza di modifica e aggiornamento dei processi amministrativi e delle procedure di lavoro	
		C.4.2) Fabbisogno di innovazione nei servizi e nelle attività	Contenuta esigenza di adattamento del portafoglio di attività e servizi	Frequente esigenza di adattamento del portafoglio di attività e servizi	Esigenza di continuo intervento per la modifica e l'aggiornamento del portafoglio di attività e servizi	
		C 4.3) Fabbisogno di innovazione nel quadro delle relazioni	Contenuta esigenza di ridefinizione dei contenuti e delle modalità di relazione con interlocutori consolidati	Esigenza di frequente ridefinizione del quadro degli interlocutori	Esigenze di continue modifiche nel quadro degli interlocutori rilevanti e nel contenuto delle relazioni con gli stessi	
	<b>D) Strategicità</b>	<b>D1) Criticità rispetto al programma della Amministrazione</b>	D 1.1) Criticità rispetto al programma dell'ente	Contenuta rilevanza rispetto al programma dell'ente	Significativa rilevanza rispetto al programma dell'ente	Assoluta rilevanza strategica rispetto al programma dell'ente

.....-

### Il meccanismo di calcolo delle indennità di posizione

Il calcolo dei punteggi avviene in maniera del tutto automatica in quanto:

1. Il punteggio relativo al piano di valutazione viene fatto coincidere con la media dei punteggi ottenuti nei singoli fattori in cui si articola il piano di valutazione (ciò permette di evitare che alcuni piani di valutazione permettano di ottenere un numero maggiore di punti per il solo fatto di essere articolati in un maggior numero di fattori);
2. Il punteggio relativo alla categoria viene fatto coincidere con la media dei punteggi ottenuti nei piani di valutazione in cui si articola la categoria (ciò permette di evitare che alcune categorie permettano di ottenere un numero maggiore di punti per il solo fatto di essere articolate in un maggior numero di piani di valutazione);
3. Il punteggio di ciascuna categoria viene moltiplicato per il "peso" che la categoria stessa assume ai fini della valutazione. Le categorie contribuiscono infatti in maniera differente alla determinazione del valore complessivo della valutazione;
4. La somma dei punteggi conseguiti in ciascuna categoria ponderati per il rispettivo peso permette di determinare il valore complessivo della posizione.

**Tavola relativa alla ponderazione delle categorie:**

<b>Famiglie/Categorie</b>	<b>Peso della categoria (*)</b>	<b>Punteggio gradi</b>	<b>Punteggi min – max ponderati</b>
Professionalità	15	<b>15 – 30</b>	<b>225-450</b>
Responsabilità	25	<b>15 – 30</b>	<b>375-750</b>
Complessità direzionale	40	<b>15 – 30</b>	<b>600-1.200</b>
Strategicità	20	<b>15 – 30</b>	<b>300-600</b>
	100	<b>Totale</b>	<b>1.500-3.000</b>

(\*) Il peso non viene espresso in termini percentuali al fine di agevolare la procedura di calcolo.