COMUNE DI BOLZANO VICENTINO

PROVINCIA DI VICENZA

REGOLAMENTO
DELLE
POSIZIONI DI ELEVATA
QUALIFICAZIONE

Approvato con D.G.C. n. 117 del 24/10/2023

Sommario

Sommario 2

Art. 1-Disposizioni generali 4

Art. 2 Metodologia 4

Art. 3-Area delle posizioni di Elevata Qualificazione 5

Art.4 Competenze dell'incarico di posizione di elevata qualificazione. 6

Art. 5 – Graduazione della retribuzione di posizione e retribuzione di risultato. 6

Art 6 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico 8

Art. 7 Attribuzione incarico in deroga 9

Art 8 -Incarico ad interim 9

Art. 9 – Compensi aggiuntivi 10

Art. 10 - Valutazione e retribuzione di risultato 11

Art. 11 - Durata dell'incarico 11

Art. 12 - Revoca dell'incarico 11

Art. 13 - Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni di Elevata Qualificazione 12

Art. 14 –Disposizioni finali 12

ALLEGATO 1) AL REGOLAMENTO DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE 13

FATTORI DI PONDERAZIONE 13

A. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE UMANE 13

A1. Risorse umane gestite 13

B. COMPLESSITÀ GESTIONALE 13

B1. Complessità del quadro normativo 13

B2. Complessità del quadro delle relazioni con l'esterno e con l'interno 13

B4. Rilevanza strategica 14

C. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE FINANZIARIE 14

C1. Risorse finanziarie gestite 14

D. RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITÀ 14

D1. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa 14

D2. Responsabilità su forniture di beni, servizi e lavori 14

A. Risorse umane gestite 15

B. Complessità gestionale 15

C. Risorse finanziarie gestite 15

D. Rilevanza Esterna delle responsabilità 16

Griglia pesatura retribuzione di posizione 17

Scheda di pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione 18

Art. 1-Disposizioni generali

1. Con il presente regolamento si disciplinano i criteri per l'individuazione, la graduazione (o pesatura), il conferimento e la revoca degli incarichi di elevata qualificazione, nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 16 e seguenti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16/11/2022 – Comparto Funzioni Locali.

Art. 2 Metodologia

1. Le disposizioni del nuovo CCNL 16/11/2022 – Comparto Funzioni Locali prevedono (art. 16) l'istituzione degli "Incarichi di Elevata Qualificazione" con riferimento alle posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

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

b) lo svolgimento di attività 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.

2. Negli Enti privi di dirigenza, gli "Incarichi di Elevata Qualificazione" sono affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (art. 16, comma 3).

3. Ai sensi dell'art. 19, comma 1 del CCNL 16/11/2022 – Comparto Funzioni Locali, negli enti privi 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 Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del medesimo CCNL 16/11/2022.

4. L'art. 17, comma 2 dello stesso C.C.N.L., inoltre, prevede che la retribuzione di tali posizioni sia "graduata" (tra un minimo di € 5.000 e un massimo di € 18.000 annui lordi per tredici mensilità), sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna elevata qualificazione. L'art. 17, comma 3 dello stesso CCCNL prevede che nelle ipotesi considerate nell'art. 16, comma 4, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

5. La graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione è rivolta a valorizzare l'effettivo esercizio di responsabilità sia di carattere professionale che gestionale, anche con obiettivi di presidio di aree di complessità tecnica e/o organizzativa, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili allo scopo

6. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità vi è l'esigenza di definire una metodologia che sia in grado di individuare le prospettive che possano esprimere sia la valorizzazione di ciascuna posizione, sia la differenziazione tra di esse.

7. Nella formulazione del presente regolamento i criteri utilizzati sono in grado di rappresentare, in maniera quanto più puntuale possibile, la sostanza di ciascuna posizione con riguardo ai criteri definiti dal CCNL 16/11/2022 – Comparto Funzioni

Locali di complessità nonché rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali.

Art. 3-Area delle posizioni di Elevata Qualificazione

1. Nel rispetto dei criteri generali contenuti in disposizioni legislative, contrattuali, nonché nel vigente regolamento degli uffici e dei servizi, il Comune di Bolzano Vicentino istituisce le posizioni di lavoro di cui al punto a), comma 2 dell'art 16 CCNL 16.11.2022 - Funzioni Locali per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative.
2. A norma dell'art. 19, comma 1 del CCNL 16/11/2022, e fatta salva la previsione di cui al successivo comma del presente articolo, le posizioni di Elevata Qualificazione dell'amministrazione comunale coincidono, sulla base del proprio assetto organizzativo, con le unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, denominati Settori che operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi di governo e con assunzione diretta di responsabilità di raggiungimento di obiettivi e risultati.
3. Nei comuni, come Bolzano Vicentino, privi 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.
4. E' possibile avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 3 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.
5. Il dipendente appartenente all'area degli Istruttori, cui sia stato conferito un incarico di EQ, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per l'incarico di EQ nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art. 20 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ), con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del CCNL del 14.09.2000.
6. L'area delle posizioni di Elevata Qualificazione comporta assunzione diretta di prodotto e di risultato ed è caratterizzata da contenuti di particolare professionalità.

   La posizione di EQ è assegnata ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art 18 commi 1 e 2 del CCNL 16/11/2022 - Funzioni locali, con incarico a tempo determinato revocabile per un periodo massimo non superiore a 3 anni, ai dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, nominati con decreto del Sindaco quali Responsabili delle unità organizzative di massima dimensione dell'Ente (Settori) e, pertanto, titolari dei principali poteri gestionali a rilevanza esterna.

Art.4 Competenze dell'incarico di posizione di elevata qualificazione.

1. Competono ai dipendenti con incarico di Elevata Qualificazione:
   a) l'organizzazione dei servizi e degli uffici ad essi affidati;
   b) il raggiungimento degli obiettivi e la realizzazione dei programmi ad essi attribuiti;
   c) la gestione delle risorse economiche e strumentali assegnate, nonché la gestione, limitata agli atti ordinari, del personale del settore e la valutazione del medesimo personale;
   d) l'adozione di atti di impegno di spesa e le relative liquidazioni nell'ambito dei progetti o programmi di competenza;
   e) l'adozione di attestazioni, certificazioni, autenticazioni e di ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza;
   f) gli atti necessari ad attuare i programmi e i progetti affidati, compresa le determinazioni a contrarre nell'ambito delle risorse assegnate e delle direttive ricevute;
   g) la responsabilità dei procedimenti facenti capo ai servizi di competenza o rientranti nei progetti o programmi affidati, fatta salva la possibilità di assegnare la responsabilità dell'istruttoria dei medesimi procedimenti ai dipendenti addetti agli uffici e servizi ricompresi nel settore;
   h) il parere di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazioni di giunta o di consiglio rientranti nell'ambito delle attribuzioni della posizione di elevata qualificazione;
   i) tutti gli altri compiti previsti dal combinato disposto dell'art. 107, commi 2 e 3, e dell'art. 109, comma 2, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 5 – Graduazione della retribuzione di posizione e retribuzione di risultato.

1. L'importo della retribuzione di posizione del personale titolare di incarico di EQ, prevista dall'art. 17 del CCNL 2022, varia da un minimo di 5.000 ad un massimo di 18.000 euro, annui lordi per tredici mensilità sulla base della graduazione di ciascuna posizione.
2. Nelle ipotesi considerate nell'articolo 9 del presente regolamento, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di 3.000 da un massimo di 9.500 euro annui lordi per tredici mensilità.
3. A tal fine, nella graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione e nella corrispondente determinazione della retribuzione di cui al precedente comma 1, devono essere considerate le caratteristiche oggettive, in particolare, la complessità e rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico. La valutazione dei requisiti soggettivi legati ai titoli culturali, professionali o di esperienza, è invece utile per la scelta di coloro che, nel rispetto dei presupposti e delle condizioni previste dal CCNL, siano chiamati in concreto a ricoprire dette posizioni.
4. Nel rispetto del principio indicato al precedente comma 3, per la graduazione delle singole posizioni organizzative viene utilizzata la metodologia riportata nell'allegato n. 1, che forma parte integrante e sostanziale del presente regolamento. Tale

metodologia consente di graduare le singole posizioni sulla base della complessità gestionale e relazionale interna ed esterna, della consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate, della complessità delle potenziali responsabilità amministrativo contabili, civili e penali.

5. Si procede al riproporzionamento delle retribuzioni di posizione nel caso in cui l'attribuzione dei punteggi previsti dall'allegato 1 e la conseguente quantificazione delle retribuzioni di posizione previste dallo stesso allegato 1, determinasse il superamento delle disponibilità complessivamente destinate alle retribuzioni di posizione delle EQ.
6. Sulla base dei punteggi determinati secondo i criteri e i parametri previsti nell'allegato n. 1, il Sindaco stabilisce l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione di ciascun Settore da corrispondersi per tredici mensilità. L'importo così stabilito viene indicato nel decreto di incarico di cui all'articolo 3, comma 6.
7. Alla luce dei criteri di valutazione indicati nell'allegato 1 e nell'ambito dei valori minimo e massimo previsti per ciascuno dei fattori di ponderazione descritti nella scheda di pesatura (ad esempio, max 10 o max 40) dello stesso allegato 1, il Sindaco, con l'eventuale assistenza del Segretario Comunale o del Nucleo di Valutazione, decide discrezionalmente il punteggio da assegnare fino al valore massimo, considerando la strategicità della posizione ricoperta, la professionalità richiesta dal ruolo, i vari profili professionali o operativi assegnati al settore e lo sforzo richiesto per sopperire ad eventuali carenze di dotazioni.
8. La retribuzione di posizione e quella correlata di risultato assorbono tutte le indennità previste dal vigente CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario, con le sole esclusioni, sussistendone i presupposti, dei compensi aggiuntivi previsti all'art. 20 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022.
9. L'orario di lavoro dell'incaricato di EQ resta confermato in 36 ore settimanali, articolato nell'orario di servizio stabilito, da computarsi in relazione all'anno solare, prevedendo un'opportuna fascia di flessibilità necessaria nella gestione del tempo lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il dipendente è tenuto, inoltre, ad effettuare l'ulteriore eventuale prestazione oraria straordinaria necessaria all'espletamento dell'incarico ed al conseguimento degli obiettivi, senza diritto a retribuzione per prestazione di lavoro straordinario.
10. L'incarico di titolare di EQ è compatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale, di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno o di percentuale diversa qualora il titolare di EQ sia utilizzato a tempo parziale nell'ambito di servizi in convenzione con altri enti.
11. Nelle ipotesi previste al comma precedente, la retribuzione di posizione ordinariamente spettante sulla base della graduazione effettuata con la metodologia prevista dal precedente comma 4 e dall'allegato 1 ivi richiamato, dev'essere riproporzionata in relazione al tempo di lavoro previsto per il rapporto a tempo parziale.
12. La differenza tra la retribuzione di posizione ordinariamente spettante sulla base della graduazione effettuata con la richiamata metodologia e la retribuzione riproporzionata viene imputata e incrementa l'intero fondo per le retribuzioni di posizione delle EQ.
13. Alla retribuzione di risultato è destinata, secondo i criteri generali definiti in contrattazione decentrata, una quota non inferiore al 15% (quindici per cento) delle

risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ previsti nell'Ente.

14. La graduazione delle retribuzioni di risultato e la scheda di valutazione annuale del dell'incaricato di posizione di EQ, è determinata secondo le modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance.
15. A tal fine, a conclusione dell'esercizio finanziario annuale, e comunque entro il 30 aprile, il Nucleo di Valutazione provvederà ad effettuare la valutazione delle posizioni di EQ sulla base del sistema di misurazione e valutazione e del Piano della performance, riferita all'anno oggetto di valutazione. L'attività di valutazione del Nucleo di Valutazione termina con la presentazione di una relazione al Sindaco.
16. La quantificazione delle risorse destinate agli incarichi di EQ. (retribuzione di posizione e risultato) e quelle destinate al Fondo delle risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL/2022, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del fondo risorse decentrate attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 del CCNL 16/11/2022.
17. L'incremento della retribuzione di posizione e di risultato E.Q., se determina una riduzione del Fondo per le risorse decentrate, è materia riservata alla contrattazione decentrata integrativa, per effetto dell'art. 7, comma 2, lettera u), del CCNL 16/11/2022.

Art 6 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico

1. Il Sindaco, con proprio decreto, individua i Responsabili di Settore in base al criterio di competenza professionale, tenendo conto delle caratteristiche dei programmi da svolgere e dei risultati conseguiti in precedenza, tra i dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativamente:
    a) esperienza lavorativa maturata presso l'ente, oppure anche presso altri Enti pubblici e/o aziende private, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;
    b) preparazione culturale correlata a titoli accademici (diploma di laurea, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) relativi a materie concernenti l'incarico assegnato e capacità di gestione di gruppi di lavoro;
    c) attitudini di carattere individuale, capacità professionali specifiche in relazione alle funzioni spiccatamente gestionali da conferire;
    d) iscrizione in Albi professionali;
2. Il Personale dipendente a tempo indeterminato inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione deve essere altresì in possesso dei in possesso dei seguenti requisiti:
    a) 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;

b) insussistenza di casi di inconferibilità d'incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013, D.P.R. 62/2013 e s.m.i. e Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Bolzano Vicentino. All'atto di conferimento dell'incarico e, successivamente, con cadenza annuale gli incaricati di E.Q. dovranno compilare e consegnare all'ente (ufficio risorse umane) la dichiarazione circa l'insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità, di cui all'art. 20, del d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39. Le dichiarazioni sono pubblicate nel sito del comune, nella sezione Amministrazione trasparente.

c) non aver subito sanzioni disciplinari pari o superiori a "Sospensione del servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni", negli ultimi 3 (tre) anni,

Art. 7 Attribuzione incarico in deroga

1. Al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali in deroga a quanto previsto dall'art. 16, comma 3 del CCNL 16/11/2022 - Comparto Funzioni Locali, nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione 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 elevata qualificazione 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 elevata qualificazione anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
2. Di tale facoltà il Comune può avvalersi per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate (previsione nel Programma Triennale del Fabbisogno del personale) 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.
3. Il dipendente dell'area degli Istruttori, cui sia stato conferito un incarico di Elevata Qualificazione, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione di E.Q. indipendentemente dall'area di appartenenza nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art. 20 del CCNL 16.11.2022 – Comparto Funzioni Locali, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14/9/2000.
4. In caso di attribuzione di incarico di elevata qualificazione in deroga a personale dell'area degli Istruttori le risultanze delle operazioni finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, vengono inserite nel rispetto di un range di graduazione suddiviso come da graduazione riportata nell'allegato 1).

Art 8 -Incarico ad interim

1. In caso di vacanza di una posizione di E. Q. la responsabilità può essere attribuita ad interim ad altro dipendente già titolare di posizione di E.Q. in servizio dell'Ente, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.

2. Gli incarichi ad interim sono retribuiti attraverso la valorizzazione della retribuzione di risultato in base al sistema di misurazione e valutazione performance, attribuendo un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione di E. Q. oggetto dell'incarico ad interim.
3. La percentuale è definita dal Sindaco che conferisce l'incarico ad interim, nell'ambito dello stesso, avvalendosi del Segretario Generale, tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 9 – Compensi aggiuntivi

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di E.Q. è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, 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. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dell'art. 20 del CCNL 16.11.2022 - Comparto Funzioni Locali, ai sensi del quale possono essere erogati:
   a) l'indennità di vigilanza prevista dall'articolo 37, comma 1, let. b), primo periodo, del CCNL del 6 luglio 1995, ai sensi dell'articolo 35 del CCNL del 14 settembre 2000;
   b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'articolo 70-ter, del CCNL del 21/5/2018;
   c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'articolo 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
   d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'articolo 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'articolo 16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001;
   e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'articolo 40 del CCNL del 22 gennaio 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'articolo 56-ter, del CCNL del 21/5/201/, 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:
   h) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'articolo 113 del D.Lgs. n. 50/2016;
   i) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della Legge n. 114 del 2014;

j) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9 maggio 2006;

k) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge n. 662/1996 e dall'articolo 59, comma 1, let. p) del D.Lgs. n. 446/1997;

l) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, let. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio.

Art. 10 - Valutazione e retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di Elevata Qualificazione sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema di valutazione delle performance adottato dall'ente.
2. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 17 del CCNL 16.11.2022 – Comparto Funzioni Locali.

Art. 11 - Durata dell'incarico

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 1 anno, con atto scritto e motivato.
2. Ciascun incarico può essere rinnovato, con le medesime formalità, fino alla scadenza del mandato amministrativo del Sindaco, con eventuale prosecuzione per la durata massima di quarantacinque giorni e, comunque, sino alla nomina del sostituto.

Art. 12 - Revoca dell'incarico

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione possono essere revocati, prima della naturale scadenza, con atto motivato:
   a) per intervenuti mutamenti organizzativi;
   b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale, pari ad un punteggio pari o inferiore a 70 così come individuato nel sistema di valutazione della performance del Comune di Bolzano Vicentino;
2. Nella ipotesi di cui al precedente comma 1 lett. b) dovranno essere indicati i risultati non conseguiti tra quelli rientrati nell'ambito degli obiettivi assegnati al soggetto chiamato a ricoprire la elevata qualificazione.
3. L'atto di revoca comporta:
   a) la cessazione immediata dall'incarico di elevata qualificazione, con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
   b) la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
   c) la non attribuzione dell'indennità di risultato;
4. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco il quale prima di procedere all'adozione dell'atto di revoca, dovrà acquisire in contraddittorio le

valutazioni dell'interessato che ha la facoltà di farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.

Art. 13 - Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni di Elevata Qualificazione

1. Al dipendente incaricato della posizione di Elevata Qualificazione è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati.
2. L'orario di lavoro del dipendente incaricato della posizione di Elevata Qualificazione dovrà corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, essere adeguato al buon andamento dei servizi comunali e alle esigenze di attuazione dei programmi del Comune, secondo le modalità prescritte nel successivo comma 3.
3. Il dipendente titolare di posizione di Elevata Qualificazione deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario contrattuale e potrà organizzare il proprio tempo di lavoro, anche mediante ore aggiuntive necessarie rispetto al minimo d'obbligo, correlandolo con speciale flessibilità di orario giornaliero, settimanale mensile alle esigenze della struttura e all'espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del Segretario Comunale, in relazione agli obiettivi e piani di lavoro da realizzare.
4. Le ore aggiuntive prestate non danno luogo a compensi di lavoro straordinario o a recuperi in termini di ore libere, salvo quanto specificatamente previsto da norme contrattuali.

Art. 14 –Disposizioni finali

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate
2. Il presente Regolamento viene pubblicato all'Albo on-line del Comune per 15 giorni consecutivi, nonché nel sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.

ALLEGATO 1) AL REGOLAMENTO DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

FATTORI DI PONDERAZIONE

A. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE UMANE

A1. Risorse umane gestite

La complessità e il coordinamento dell'ambito gestionale corrispondente ad una EQ (Settore) si determinano tenendo conto sia del numero che della professionalità delle risorse umane gestite.
Per esprimere la professionalità delle risorse gestite si fa riferimento alla specifica Area di inquadramento. Pertanto, con l'utilizzo della formula ci si propone di cogliere la complessità globale della gestione e del coordinamento delle risorse umane:

B. COMPLESSITÀ GESTIONALE

Gli elementi che permettono di esplicitare tale fattore sono riconosciuti nei seguenti:

B1. Complessità del quadro normativo

Si definisce in base al rapporto tra la tipologia delle fonti normative che il responsabile deve consultare ed applicare nel normale svolgimento delle proprie attività ed il livello di complessità/dinamicità delle fonti stesse. L'obiettivo è quello di distribuire diversamente il peso a seconda che i centri di responsabilità evidenzino una gestione, più o meno, condizionata dalla normativa.
L'obiettivo è soppesare la EQ nel modo più idoneo prendendo in considerazione: - il tipo/livello di normativa d'interesse (europea, nazionale, locale); - la velocità/dinamicità di evoluzione delle norme stesse.

B2. Complessità del quadro delle relazioni con l'esterno e con l'interno

Si definisce in base alla complessità dei rapporti con soggetti esterni ed interni all'Ente che il responsabile deve intrattenere nel normale svolgimento delle proprie attività.

B3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati
Si definisce in base al rapporto esistente tra la programmabilità dell'attività e la prevedibilità/misurabilità dei risultati.
A situazioni di alta complessità e bassa prevedibilità nella definizione degli obiettivi/progetti da perseguire si attribuiscono pesi più elevati. Così come a situazioni

che presentano una bassa complessità e alta prevedibilità e misurabilità dei risultati raggiunti si attribuiscono pesi e punteggi inferiori. La complessità è desumibile dagli obiettivi e risultati previsti, per ogni area e centro di responsabilità, riportati nelle Linee di mandato, nel DUP, nel Bilancio, nel PEG.

B4. Rilevanza strategica

Con questo parametro si intende valorizzare il peso, la complessità derivante dalla gestione di attività ritenute strategiche dall'Amministrazione in carica. La valutazione della complessità derivante da questo ambito è desunta dagli atti adottati o comunque posti in essere dagli organi di governo dell'Ente (Consiglio, Giunta e Sindaco), in particolar modo dagli atti di programmazione relativi al mandato amministrativo.

C. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE FINANZIARIE

C1. Risorse finanziarie gestite

Per la valutazione della complessità derivante dalle gestione delle risorse finanziarie si fa riferimento:

- agli accertamenti relativi alle entrate finali dell'Ente desumibili nell'ultimo rendiconto approvato (**C1**),
- agli impegni relativi alle spese finali dell'Ente desumibili nell'ultimo rendiconto approvato (**C2**).

D. RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITÀ

Analizza l'esposizione verso l'esterno del centro di responsabilità, evidenziando le diverse responsabilità che ne derivano.

D1. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa

Si definisce in base al grado di responsabilità tecnica, contabile e amministrativa connessa al normale esercizio delle funzioni attribuite alla EQ, in relazione alle attività affidate ad ogni centro di responsabilità.

D2. Responsabilità su forniture di beni, servizi e lavori

Si definisce in base al grado di responsabilità che la EQ riveste in materia di forniture di beni, servizi e lavori con la pianificazione, l'attivazione, la gestione delle procedure di acquisto, fino alla loro conclusione, con la redazione delle determinazioni, dei bandi di gara, dei verbali, dei capitolati, delle relazioni, degli schemi di contratto nonché di quanto altro connesso**.**

Attribuzione dei pesi/valutazioni

A. Risorse umane gestite

La definizione del punteggio (max 10) si ottiene in base al numero dei dipendenti assegnati al singolo Settore sulla base della seguente formula:
PUNTEGGIO = [(n° persone Area dei Funzionari) + (n° persone Area degli Istruttori) +(n° persone Area degli Operatori Esperti) +(n° persone Area degli Operatori)]

B. Complessità gestionale

La definizione del punteggio (max 40) si ottiene tenendo conto dei seguenti fattori e punteggi parziali:

B1. Complessità del quadro normativo
La definizione del punteggio (max 10) si ottiene soppesando le EQ tenendo in considerazione:
- il tipo/livello di normativa d'interesse (europea, nazionale, locale); - la velocità/dinamicità di evoluzione delle norme stesse.

B2. Complessità del quadro delle relazioni
La definizione del punteggio (max 10) si ottiene analizzando la quantità delle relazioni, esterne ed interne, di ogni EQ e procedendo alla valutazione comparata tra gli uffici.

B3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati.
La definizione del punteggio (max 10) si ottiene attribuendo, a situazioni di alta complessità e bassa prevedibilità nella definizione degli obiettivi/progetti da perseguire, pesi più elevati. Così come a situazioni che presentano una bassa complessità e alta prevedibilità e misurabilità dei risultati raggiunti si attribuiscono pesi e punteggi inferiori.

B4. Rilevanza strategica
La definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio (max 10) ad ogni EQ sulla base della rilevanza, rispetto alla complessiva attività, desunta dagli atti di programmazione, che l'Amministrazione attribuisce alla posizione stessa.

C. Risorse finanziarie gestite

La definizione del punteggio (max 10) si ottiene dalla somma degli accertamenti e degli impegni (risultanti dall'ultimo consuntivo approvato) per ogni singolo Settore sulla base della presente formula.
Si calcola una percentuale di rilevanza come segue:

$$\text{PERCENTUALE} = \frac{C1+C2}{\text{Totale ENTRATE + Totale USCITE}} = \ldots\ \%$$

Percentuale da 0,00 a 10,00 PUNTI 3

Percentuale da 10,01 a 20,00	PUNTI	5
Percentuale da 20,01 a 30,00	PUNTI	8
Percentuale da 30,01 a 100,00	PUNTI	10

dove C1 corrisponde alle entrate finali dell'Ente accertate nell'ultimo rendiconto approvato e C2 corrisponde alle spese finali dell'Ente impegnate nell'ultimo rendiconto approvato.

D. Rilevanza Esterna delle responsabilità

La definizione del punteggio (max 20) per ogni EQ si ottiene tenendo conto dei seguenti fattori e punteggi parziali.

D1. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa
La definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio (max 10) ad ogni EQ sulla base del grado di responsabilità che la posizione riveste verso l'esterno.

D2. Responsabilità su forniture di beni, servizi e lavori
La definizione del punteggio si ottiene attribuendo un punteggio (max 10) ad ogni EQ tenendo conto del grado di esposizione che procura all'Ente nei confronti dei terzi.

Resta in ogni caso fermo quanto previsto dall'art. 5, comma 7, del regolamento, che di seguito si ritrascrive:

Alla luce dei criteri di valutazione indicati nell'allegato 1 e nell'ambito dei valori minimo e massimo previsti per ciascuno dei fattori di ponderazione descritti nella scheda di pesatura (ad esempio, max 10 o max 40) dello stesso allegato 1, il Sindaco, con l'eventuale assistenza del Segretario Comunale o del Nucleo di Valutazione, decide discrezionalmente il punteggio da assegnare fino al valore massimo, considerando la strategicità della posizione ricoperta, la professionalità richiesta dal ruolo, i vari profili professionali o operativi assegnati al settore e lo sforzo richiesto per sopperire ad eventuali carenze di dotazioni.

Griglia pesatura retribuzione di posizione

VALORE	**RETRIBUZIONE**
Inferiore ai 30 punti	Da € 5.000,00 a € 6.000,00
Da 30 a 39 punti	Da € 6.001,00 a € 8.000,00
Da 40 a 54 punti	Da € 8.001,00 a € 11.000,00
Da 55 a 69 punti	Da € 11.001,00 a € 14.000,00
Da 70 a 80 punti	Da € 14.001,00 a € 18.000,00

Nei casi di cui all'art. 3, comma 4, del presente regolamento, l'indennità di posizione è attribuita secondo le seguenti fasce:

VALORE	**RETRIBUZIONE**
Inferiore ai 30 punti	Da € 3.000,00 a € 4.000,00
Da 30 a 39 punti	Da € 4.001,00 a € 5.000,00
Da 40 a 54 punti	Da € 5.001,00 a € 6.500,00
Da 55 a 69 punti	Da € 6.501,00 a € 8.000,00
Da 70 a 80 punti	Da € 8.001,00 a € 9.500,00

Scheda di pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione

FATTORI DI PONDERAZIONE

DENOMINAZIONE POSIZIONE: _____			
TTORI GENERALI DI VALUTAZIONE	**ELEMENTI SPECIFICI DI**	**PUNTI**	**TOTALE PUNTI VALUTAZIONE**
A. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE UMANE	A1. Risorse umane gestite e coordinate	DA 1 A 10	
Totale fattore			**max 10**
B. COMPLESSITÀ GESTIONALE	B1. Complessità del quadro normativo	DA 1 A 10	**max 10**
	B2. Complessità del quadro delle relazioni, interne ed esterne	DA 1 A 10	**max 10**
	B3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati	DA 1 A 10	**max 10**
	B4. Rilevanza strategica	DA 1 A 10	**max 10**
Totale fattore			**max 40**
C. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE FINANZIARIE	C1. Risorse finanziarie gestite	DA 1 A 10	**max 10**
Totale fattore			**max 10**
D. RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITÀ	D1. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa	DA 1 A 10	**max 10**
	D2. Responsabilità su forniture di beni e servizi	DA 1 A 10	**max 10**
Totale fattore			**max 20**
TOTALE GENERALE			**max 80**