



UNIONE MONTANA
“SPETTABILE REGGENZA DEI SETTE COMUNI”
PIAZZA STAZIONE 1 – 36012 ASIAGO (VI)

**REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, LA
REVOCA E LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI
DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX POSIZIONI
ORGANIZZATIVE) E PER L'ATTRIBUZIONE
DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO**

aggiornato al CCNL del 16 novembre 2022

Approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione Montana n. 07 del 20.02.2024

INDICE:

Art. 1 - Finalità	3
Art. 2 - Istituzione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione	3
Art. 3 - Incarichi di EQ ai dipendenti dell'Area degli Istruttori	3
Art. 4 - Conferimento degli incarichi di EQ	4
Art. 5 - Revoca degli incarichi di EQ	4
Art. 6 – Trattamento economico	5
Art. 7 – Graduazione degli incarichi di EQ	5
Art. 8 – Valutazione e retribuzione di risultato	7
Art. 9 - Abrogazioni	8
Art.10 - Disposizioni finali	8

Art. 1 - Finalità

1. 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.

Art. 2 - Istituzione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione

1. Per Elevata Qualificazione (EQ) 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 (*ex art. 16, comma 2, lett. a) CCNL 16/11/2022*);
 - b) **responsabilità con contenuti di alta professionalità** richiedenti elevata competenza specialistica (*ex art. 16, comma 2, lett. b) CCNL 16/11/2022*);
2. Ai sensi dell'art. 19, comma 1, del già menzionato CCNL, le posizioni di responsabile delle strutture apicali dell'Amministrazione di cui alla lettera a) del precedente comma sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ.
3. L'istituzione delle posizioni oggetto di incarichi di Elevata Qualificazione di cui alla lettera b) del comma 2 del presente articolo presuppone la strategicità delle attività per le quali si procede all'incarico. Tra tali attività si possono annoverare compiti progettuali, pianificatori e di ricerca e sviluppo.
4. Fatto salvo quanto previsto all'articolo 3 del presente Regolamento, l'affidamento di incarichi di EQ deve avvenire a personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
5. La Giunta dell'Unione Montana individua il numero delle posizioni istituite nell'ambito degli atti di macro-organizzazione dell'Ente.

Art. 3 - Incarichi di EQ ai dipendenti dell'Area degli Istruttori

1. Il conferimento di incarichi di EQ a dipendenti dell'Area degli Istruttori (*ex art. 19 CCNL 16/11/2022*) è consentito in via eccezionale e temporanea purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. L'Amministrazione può avvalersi di tale facoltà ove:
 - a) sia priva di posizioni dirigenziali;
 - b) e, pur essendo previsti in organico posti nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non siano in servizio dipendenti appartenenti a tale Area, oppure siano in servizio ma siano privi delle competenze professionali a tal fine richieste;
2. Gli incarichi di cui al presente articolo possono essere conferiti 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.

3. Il personale di cui al presente articolo ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per l'incarico di EQ nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi ordinariamente previsti per i titolari di incarichi di EQ.
4. Rimane esclusa la possibilità di conferire al personale di cui al presente articolo ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compresi quelli per mansioni superiori.

Art. 4 - Conferimento degli incarichi di EQ

1. Il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) avviene con decreto del Presidente dell'Unione Montana per un periodo massimo non superiore a 3 anni (*ex art. 18, comma 1, CCNL 16/11/2022*), sulla base dei criteri definiti dal presente Regolamento, con atto scritto e motivato.
2. Per il conferimento degli incarichi l'Amministrazione tiene conto:
 - a) della natura e caratteristiche degli obiettivi strategici e operativi da realizzare;
 - b) dei requisiti culturali posseduti;
 - c) delle attitudini individuali;
 - d) della capacità professionale ed esperienza acquisiti;di cui all'art 16 del presente CCNL 16/11/2022.
3. In particolare, il Presidente procede all'individuazione del dipendente con il profilo di competenza più adatto, rispetto alle funzioni e attività da svolgere cui conferire l'incarico di Responsabile di Area, tramite comparazione dei profili dei dipendenti aventi i requisiti, tenendo conto degli esiti delle valutazioni degli anni precedenti e dei curricula.

A tal fine, il conferimento di incarichi di Responsabile di Area può essere preceduto da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei soggetti interessati. In assenza di candidature, si procede con conferimento diretto.

Il Presidente 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.
4. Ai sensi dell'art. 23, comma 7, del CCNL funzioni locali 2019/2021, nel caso di cui all'art. 1, comma 557, della l. 311/2004, l'Ente, legittimato a servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altri Enti, può conferire al suddetto personale un incarico di Elevata Qualificazione.
5. Gli incarichi oggetto del presente Regolamento possono essere rinnovati, con i medesimi atti previsti per il loro conferimento, in relazione ai criteri di cui ai precedenti commi.

Art. 5 - Revoca degli incarichi di EQ

1. La revoca degli incarichi di EQ può essere disposta con atto scritto e motivato:
 - a) per ragioni disciplinari di gravità tale da non consentire la prosecuzione dell'incarico;
 - b) per mutamenti dell'assetto organizzativo dell'Unione Montana;

- c) per effetto di valutazione negativa dell'attività espletata, come definita anche dal sistema di misurazione e valutazione della performance individuale vigente.
2. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato ma il dipendente continuerà a restare inquadrato nel profilo e nell'Area di appartenenza.

Art. 6 – Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di Elevata Qualificazione è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato previste dall'art. 17 CCNL 16/11/2022.
2. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal Contratto Collettivo Nazionale vigente.
3. Ai titolari di incarichi di EQ possono essere erogati compensi aggiuntivi, quali incentivi per funzioni tecniche secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 2016 e dell'art. 45 del D.Lgs. n. 36 del 2023 e altri compensi previsti da disposizioni di legge.
- In tal caso, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, in sede di contrattazione integrativa (*ex art. 7, comma 4, lett. j), CCNL 16/11/2022*) viene stabilito un sistema di perequazione mediante abbattimento percentuale della retribuzione di risultato.

Art. 7 – Graduazione degli incarichi di EQ

1. 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 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per 13 mensilità (*ex art. 17, comma 2, CCNL 16/11/2022*). 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.
2. 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 a € 9.500,00 annui lordi per 13 mensilità.
3. Il giudizio sui singoli indicatori, riportati nell'Allegato A), viene espresso attraverso l'attribuzione di un punteggio fondato su dati certi e inconfutabili rilevabili dall'assetto organizzativo dell'Ente nonché dai documenti di programmazione economico finanziaria e di performance.

Nella valutazione si deve tener conto, della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali che caratterizzano ciascun incarico, del numero delle risorse umane assegnate, del budget gestito nonché dell'ampiezza e della strategicità.

In base al percorso delineato, a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione: il punteggio massimo raggiungibile è di 100 punti.

4. L'individuazione del valore della retribuzione di posizione, mediante la pesatura delle singole posizioni con incarico di Elevata Qualificazione, viene effettuata dal Segretario, con il supporto del Nucleo di Valutazione qualora il Segretario o suo sostituto sia titolare di incarico di elevata qualificazione, sulla base delle seguenti fasce economiche:

PUNTEGGIO COMPLESSIVO	Valore economico per tredici mensilità (importo lordo) Area dei Funzionari	Valore economico per tredici mensilità (importo lordo) Area degli Istruttori
Punti	Fascia euro	Fascia euro
Fino a 60 punti	5.000,00	3.000,00
da 61 a 65	7.000,00	4.000,00
da 66 a 75	9.000,00	5.000,00
da 76 a 80	10.000,00	6.000,00
da 81 a 85	12.000,00	7.000,00
da 85 a 89	14.000,00	8.000,00
da 90 a 95	16.000,00	9.000,00
da 96 a 100	18.000,00	9.500,00

L'esito della valutazione viene sottoposta al Presidente dell'Unione Montana al quale compete l'adozione del decreto di nomina dei Responsabili.

5. La valutazione per la graduazione della retribuzione di posizione organizzativa è condotta, in via generale, tenendo conto dell'importo stanziato in bilancio per remunerare le posizioni organizzative, al netto di quanto destinato al finanziamento della retribuzione di risultato e comunque nei limiti di quanto stanziato nei documenti di programmazione finanziaria dell'Ente a titolo di retribuzione di posizione.

Di conseguenza, nel rispetto del valore minimo attribuibile, l'importo effettivamente riconosciuto, potrà essere riparametrato in riduzione sulla base delle disponibilità di bilancio a ciò destinate.

6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di un incarico di Elevata Qualificazione di un ulteriore incarico *ad interim* relativo ad altra posizione di Elevata Qualificazione, per la durata dello stesso al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuita un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico.
7. Al fine di garantire la piena efficienza organizzativa in caso di assenza del Responsabile di Area, le competenze attribuite a tale posizione vengono esercitate dal suo sostituto, come individuato dal decreto del Presidente di conferimento dell'incarico, come previsto dal Regolamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente.

Art. 8 – Valutazione e retribuzione di risultato

1. Nell'ambito del trattamento economico da attribuirsi agli incarichi di Elevata Qualificazione, l'Ente definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato 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 previsto dal proprio ordinamento. La definizione della quota della retribuzione dell'indennità di risultato è definita annualmente all'interno del PIAO.
2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti incaricati di EQ vengono valutate annualmente dal Segretario con il supporto del Nucleo di Valutazione qualora il Segretario o suo sostituto sia titolare di incarico di Elevata Qualificazione, sulla base del seguente sistema di valutazione:
 - a) 70 punti per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascun Responsabile dal Piano della Performance approvato dalla Giunta dell'Unione Montana.
 - b) 30 punti per la valutazione dei comportamenti, suddivisi come segue:

CRITERIO	PUNTEGGIO (max 30 punti)
PRESTAZIONE INDIVIDUALE: precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni	Da 1 a 5 punti
CAPACITÀ ORGANIZZATIVA: attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale e organizzativa - capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento	Da 1 a 5 punti
CAPACITÀ RELAZIONALE: orientamento all'utenza, anche interna all'ente (amministratori) - disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi	Da 1 a 10 punti
PROBLEM SOLVING: soluzione dei problemi e situazioni critiche - capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti - capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto di riferimento	Da 1 a 5 punti
INNOVAZIONE: - propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro - ritorno in termini di	Da 1 a 5 punti

miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo	
--	--

3. L'indennità di risultato viene assegnata, sulla base del punteggio totale ottenuto (max 100) dato dalla somma del punteggio destinato al raggiungimento degli obiettivi (max 70) e il punteggio destinato alla valutazione dei comportamenti (max 30 punti), come segue:

- Fino a 60 punti: 0% dell'indennità di risultato.
- Da 61 a 70 punti: 60% dell'indennità di risultato;
- Da 71 a 80 punti: 80% dell'indennità di risultato;
- Da 81 a 90 punti: 90% dell'indennità di risultato;
- Da 91 a 100 punti: 100% dell'indennità di risultato.

4. Ai fini della predetta valutazione complessiva dei Responsabili viene utilizzata la Scheda di Valutazione riportata all'Allegato B del presente Regolamento.

Art. 9 - Abrogazioni

1. Con l'approvazione del presente regolamento si considerano abrogate le precedenti disposizioni regolamentari in materia.

Art.10 - Disposizioni finali

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme del vigente CCNL e del Contratto Collettivo Integrativo che disciplinano la materia, nonché alle disposizioni previste in sede di regolamento per l'ordinamento degli uffici e servizi.
2. A decorre dalla data di entrata in vigore del presente regolamento, l'affidamento di nuovi incarichi dovrà avvenire sulla base della disciplina ivi riportata.

Allegato A – Scheda di graduazione delle posizioni di lavoro con incarichi di Elevata Qualificazione

PARAMETRI	VARIABILI	INDICATORI	PUNTI TEORICI	PUNTI ASSEGNATI
Strategicità della posizione Punti 25		Da valutare in relazione alla rilevanza strategica dei programmi di medio e lungo periodo dell'Ente connessi alla posizione, riscontrabili dal Programma di mandato (art. 46, comma 3, TUEL) e dalla Programmazione triennale approvata dal Consiglio dell'Unione Montana	0 – 25	
Livello di responsabilità Punti 30	RESPONSABILITA' GIURIDICA	Da valutare in rapporto al tipo di responsabilità (civile, contabile, amministrativa, penale e di risultato) connessa allo svolgimento delle funzioni assegnate	0 – 10	
	RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA	Da valutare in base all'articolazione e complessità dei servizi e uffici da coordinare	0 – 10	
	RESPONSABILITA' ECONOMICA	Da valutare in relazione all'entità economica delle risorse annuali assegnate, sia in termini di entrate o di spese correnti, sia in termini di investimenti che in relazione all'effettivo grado di gestibilità delle risorse assegnate	0 - 10	
Complessità della struttura organizzativa gestita Punti 30	Articolazione attività gestite	Quantità di attività omogenee elevata	8	
		Quantità di attività omogenee media	6	
		Quantità di attività omogenee minima	4	
	Sistema normativo	In base alla complessità	0 - 4	
	Complessità attività	Atti ripetitivi	4	
		Atti parzialmente ripetitivi	6	
		Atti non ripetitivi	8	
	Destinatari delle attività	Prevalentemente interni	3	
		Sia interni che esterni	6	
Prevalentemente esterni		10		

Professionalità richiesta Punti 15	Alto grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati		15	
	Medio grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati		10	
	Basso grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati		5	
			100	

Allegato B – Scheda di valutazione del Responsabile titolare di incarico di elevata qualificazione

Area: _____

Titolare di incarico di EQ: _____

Periodo considerato: dal _____ al _____

PARTE 1: OBIETTIVI ASSEGNATI DAL PIANO DELLE PERFORMANCE (MAX 70 PUNTI):

OBIETTIVO	DESCRIZIONE	PUNTEGGIO
TOTALE OBIETTIVI		70

Nella scheda possono essere evidenziati, quali fattori correttivi, gli eventuali ostacoli o problemi – obiettivi e certificati – riscontrati nel perseguimento e raggiungimento dei risultati oppure gli eventi e le condizioni che li hanno determinati.

PARTE 2: VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI (MAX 30 PUNTI)

CRITERIO	PUNTEGGIO
PRESTAZIONE INDIVIDUALE: precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni	Da 1 a 5 punti: _____
CAPACITÀ ORGANIZZATIVA: attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale e organizzativa - capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento	Da 1 a 5 punti: _____
CAPACITA' RELAZIONALE: orientamento all'utenza, anche interna all'ente (amministratori) - disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi	Da 1 a 10 punti: _____
PROBLEM SOLVING: soluzione dei problemi e situazioni critiche - capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti - capacità	Da 1 a 5 punti: _____

di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto di riferimento	
INNOVAZIONE: - propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro - ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo	Da 1 a 5 punti: _____

li, __/__/____

Il Segretario _____

Il valutato _____

Il Nucleo di Valutazione _____

Eventuali osservazioni del valutato:
