



www.comune.rovigo.it

COMUNE DI ROVIGO
(Provincia di Rovigo)

**REGOLAMENTO PER IL
CONFERIMENTO, LA REVOCA E
LA GRADUAZIONE DEGLI
INCARICHI DI ELEVATA
QUALIFICAZIONE**

(Titolo III, Capo II, C.C.N.L. Funzioni Locali 2019-2021 del 16.11.2022)

*Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 254 del 30.06.2023
Modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. del*

INDICE

Articolo 1 – Oggetto e ambito di applicazione	3
Articolo 2 – Istituzione, individuazione e graduazione delle posizioni	3
Articolo 3 – Durata dell’incarico	4
Articolo 4 – Revoca	4
Articolo 5 – Requisiti	5
Articolo 6 – Trattamenti economici	6
Articolo 7 – Procedura di conferimento degli incarichi	6
Articolo 8 – Finalità della graduazione delle posizioni di EQ	8
Articolo 9 – Metodologia e criteri di graduazione delle posizioni di EQ	8
Articolo 10 – Valore economico delle posizioni di EQ	8
Articolo 11 – Regime orario degli incaricati	9
Articolo 12 – Trasparenza	9
Articolo 13 – Abrogazioni ed entrata in vigore	9

Allegati:

A – Metodologia e criteri per la graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione (EQ)

A1 – Scheda valutazione candidato

Articolo 1 – Oggetto e ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina il sistema per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione (d'ora innanzi solo “EQ”), avuto riguardo alla disciplina contrattuale vigente contenuta nel C.C.N.L. comparto Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (d'ora innanzi solo CCNL 2022), con particolare riferimento al Titolo III – Capo II (artt. 16-21).
2. L'articolo 16 “*Incarichi di Elevata Qualificazione*” del CCNL 2022, prevede che gli Enti istituiscano posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale. Tali posizioni sono caratterizzate da:
 - responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
 - conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.
3. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ e si distinguono in due tipologie:
 - a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
 - b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
4. Le posizioni di lavoro aventi contenuto riferito alla lettera a) del precedente comma sono denominate EQ Organizzativa (**EQO**), mentre le posizioni con contenuto riferito alla lettera b) sono denominate EQ Alta Professionalità (**EQAP**).

Articolo 2 – Istituzione, individuazione e graduazione delle posizioni

1. Il Segretario comunale, di concerto con l'OIV ed il Dirigente della Sezione Risorse Umane – su proposta di ogni singolo Dirigente – stabilisce, tenuto conto della disponibilità finanziaria complessiva, della macro-struttura adottata, degli obiettivi e dei programmi attribuiti ai Settori, il numero di posizioni di lavoro di elevata responsabilità, con elevata autonomia decisionale o alta professionalità, complessivamente assegnato a ciascun Settore, nonché la rispettiva graduazione, secondo quando previsto nel presente regolamento.

2. Le modifiche organizzative o del quadro normativo e regolamentare di riferimento possono determinare modifiche sull'istituzioni e graduazione delle posizioni di EQ nell'ambito della struttura dell'Ente.

Articolo 3 – Durata dell'incarico

1. L'incarico di EQ:
 - a) è conferito, con atto scritto, dal Dirigente del Settore nel cui ambito è istituita la posizione;
 - b) ha durata massima di 3 (tre) anni e minima di 1 (un) anno;
 - c) è rinnovabile fino ad un periodo complessivo di 4 (quattro) anni;
 - d) dopo la scadenza deve essere riavviata la procedura per il conferimento dell'incarico, secondo le modalità indicate nei successivi articoli;
 - e) non può eccedere la durata dell'incarico del Dirigente conferente. Qualora nel periodo di durata dell'incarico il Dirigente conferente cessi, il Dirigente di Settore subentrante, entro 3 (tre) mesi dalla data di affidamento del nuovo incarico dirigenziale, potrà confermare l'incarico di EQ, che nel frattempo si intende prorogata.
2. L'incarico comporta funzioni integrative e supplementari a quelle proprie dell'Area di appartenenza.
3. Il titolare di EQ può dimettersi dall'incarico con un preavviso minimo di 60 (sessanta) giorni, dandone comunicazione scritta al Dirigente del Settore a cui appartiene. Le dimissioni dall'incarico sono soggette ad accettazione da parte del Dirigente di riferimento che ne determina la decorrenza.
4. Il titolare di EQ destinatario di un provvedimento di aspettativa per svolgere altra attività o altre tipologie di aspettativa non determinate da situazioni di tutela della salute o non sottoposte ad altre tutele normative, decade dall'incarico senza diritto a successivo reintegro. La posizione risulta pertanto vacante.
5. La posizione rimasta vacante può essere riassegnata ad altro dipendente che abbia fatto domanda nel medesimo avviso: in tal caso la scadenza dell'incarico non può superare quella stabilita originariamente. Qualora non vi siano candidati idonei, la posizione può rimanere vacante o essere assegnata *ad interim*; il Dirigente di riferimento può, inoltre, richiedere l'emissione di un avviso specifico per l'individuazione di un nuovo incaricato.
6. In caso di assenza temporanea del titolare di EQ, le funzioni attribuite possono essere:
 - avocate in via prioritaria dal Dirigente del Settore in cui la EQ è inserita;
 - assegnate *ad interim* ad altro titolare di EQ.

Articolo 4 – Revoca

1. Gli incarichi di EQ possono essere revocati con decreto motivato del Dirigente di riferimento, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale secondo il sistema adottato dal Comune.

2. In caso di revoca anticipata dell'incarico, l'Ente acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da altra persona di fiducia.
3. La revoca dell'incarico comporta la perdita, dalla data del relativo atto, della retribuzione di posizione e, qualora sia conseguenza di accertamento di risultato negativo, la mancata corresponsione della retribuzione di risultato. In seguito alla revoca il dipendente viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.
4. I presupposti revocatori sono tempestivamente comunicati con atto scritto e motivato dal Dirigente conferente all'incarico di EQ, il quale, entro 10 (dieci) giorni, può attivare il contraddittorio.
5. Il procedimento si conclude, in ogni caso, entro 60 (sessanta) giorni dalla notifica del provvedimento di revoca.
6. La modifica della declaratoria che determini una diversa graduazione costituisce causa per la revoca dell'incarico, salvo che, in caso di graduazione inferiore, l'incaricato accetti espressamente la modifica. La rinuncia per diminuzione del valore economico assegnato non è soggetta ad accettazione da parte del Dirigente di riferimento.
7. In caso di graduazione maggiore, invece, si procederà ad indire un nuovo avviso per l'affidamento dell'incarico.
8. Nel caso in cui la graduazione rimanga invariata, si procederà ad adeguare il contenuto dell'incarico già conferito; in tal caso, l'eventuale rinuncia all'incarico non è soggetta ad accettazione da parte del Dirigente di riferimento.

Articolo 5 – Requisiti

1. Sono stabiliti i seguenti requisiti generali per il conferimento degli incarichi di EQ, da possedere alla data di scadenza del termine per la presentazione della candidatura:
 - a) essere dipendente a tempo pieno ed indeterminato con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'EQ;
 - b) non aver subito sanzioni disciplinari che comportino la sospensione dal servizio e dalla retribuzione negli ultimi 2 (due) anni;
 - c) insussistenza delle cause di inconferibilità ed incompatibilità secondo la vigente normativa (D. Lgs. 39/2013 e D.P.R. 62/2013);
 - d) aver ottenuto, negli ultimi due anni, valutazioni della performance individuale, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, con punteggio pari ad almeno il 50% (o punteggio equivalente per dipendenti provenienti da altre Amministrazioni).
2. Per essere incaricato di **EQO** il dipendente deve essere in possesso di entrambi i seguenti requisiti specifici:
 - a) avere una anzianità di almeno 1 (un) anno nel Comune di Rovigo nella categoria D/Area dei Funzionari e dell'EQ oppure avere una anzianità di servizio, con incarico di

EQ/PO/AP/AS/dirigente, di almeno 2 (due) anni nel Comparto FF.LL. o posizione analoga in altra Pubblica Amministrazione;

- b) essere in possesso di laurea attinente alle funzioni da ricoprire oppure avere già maturato almeno tre anni di anzianità in categoria D/Area dei Funzionari e dell'EQ nel Comune di Rovigo.
3. Per essere incaricato di **EQAP** il dipendente deve essere in possesso di entrambi i seguenti requisiti specifici:
- a) avere una anzianità di almeno 1 (un) anno nel Comune di Rovigo;
 - b) essere in possesso di laurea attinente alle funzioni da ricoprire.

Articolo 6 – Trattamenti economici

1. Ai titolari di incarico di EQ spetta un trattamento accessorio costituito, ai sensi dell'art. 17 del CCNL 2022, dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato, le quali assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal medesimo CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione per ciascuna posizione è definita in base al sistema e ai criteri di graduazione stabiliti con il presente regolamento ed è corrisposta con cadenza mensile, per tredici mensilità annue.
3. In sede di contrattazione integrativa sono fissati i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato nella quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incaricati di EQ.
4. La retribuzione di risultato è corrisposta a seguito di valutazione annuale, in base al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
5. Nell'ipotesi di conferimento ad un dipendente incaricato di EQ di un incarico *ad interim* relativo ad altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, al dipendente, nell'ambito della retribuzione di risultato è attribuito un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione spettante per la posizione di EQ oggetto dell'incarico *ad interim*.
6. Le eventuali economie generate da una minore spesa per retribuzione di posizione incrementano le risorse destinate alla retribuzione di risultato del medesimo anno.
7. Ai titolari di incarichi di EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori indicati all'art. 20 del CCNL 2022.

Articolo 7 – Procedura di conferimento degli incarichi

1. Una volta stabilito dal Segretario Generale, di concerto con l'OIV ed il Dirigente della Sezione Risorse Umane, il numero ed il peso di ciascuna posizione di EQ ai sensi dell'art. 2 del presente regolamento, il Dirigente di Settore attiva la procedura per l'individuazione del dipendente cui conferire l'incarico di EQ, presentando alla Sezione Risorse Umane apposita istanza di avvio procedura selettiva riportante gli elementi caratteristici e descrittivi della posizione.

2. Il Settore Risorse Umane provvede a dare ampia pubblicità alla procedura, con pubblicazione nella Intranet comunale e nell'Albo Pretorio on-line di apposito avviso e termine di almeno 15 (quindici) giorni lavorativi per la presentazione delle domande.
3. I dipendenti interessati presentano la candidatura, allegando il *curriculum vitae*, al Dirigente del Settore competente.
4. È ammessa la partecipazione esclusivamente per il settore di appartenenza nei limiti di 1 (una) candidatura rispetto alle posizioni messe a bando da parte di ciascun dipendente.
5. È vietato il conferimento di incarichi di EQ, data la relativa particolare responsabilità, a titolari di rapporto di lavoro a tempo parziale.
6. Ricevute le candidature, il Dirigente del Settore valuta i *curricula* dei candidati, compilando la specifica scheda di valutazione (**Allegato A1**), ed effettua eventualmente colloqui integrativi motivazionali dei candidati ritenuti maggiormente idonei.
7. Gli elementi di cui il Dirigente dovrà tener conto nella valutazione sono:
 - A. possesso e livello di specifiche competenze coerenti con la natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - B. i requisiti culturali posseduti;
 - C. le attitudini e le capacità professionali;
 - D. l'esperienza acquisita, anche maturata in determinati e particolari ambiti organizzativi e gestionali.
8. I candidati saranno ritenuti idonei qualora conseguano un punteggio di almeno 60/100 sulla valutazione di cui al comma precedente.
9. Qualora, invece, per una o più posizioni non giunga alcuna candidatura, il Dirigente di riferimento potrà procedere autonomamente all'individuazione del dipendente da incaricare, fermo restando il possesso dei requisiti richiesti per la copertura della posizione.
10. L'incarico di Elevata Qualificazione, come anche confermato dagli orientamenti giurisprudenziali e dottrinali in materia, non può essere rifiutato ed il suo eventuale rifiuto comporta inadempimento contrattuale ove l'incarico sia ascrivibile all'area e profilo professionale di appartenenza.
11. Il decreto di conferimento dell'incarico dovrà contenere:
 - a) obiettivi, ambiti di intervento e linee di attività conferite;
 - b) risorse umane, finanziarie e strumentali da gestire direttamente, in quanto necessarie per l'esecuzione dell'incarico;
 - c) specificazione degli atti e delle prerogative che, pur rientrando negli ambiti funzionali dell'incarico, restano di esclusiva pertinenza del Dirigente;
 - d) durata e graduazione dell'incarico;
 - e) eventuale delega prevista per la posizione.

Articolo 8 – Finalità della graduazione delle posizioni di EQ

1. La graduazione delle EQ mira a definire il grado di complessità connesso alle funzioni attribuite ad una specifica posizione di lavoro, prescindendo dalle prestazioni effettivamente erogate dal soggetto che ricopre tale posizione e dalle sue caratteristiche personali. Qualora un nuovo soggetto incaricato subentri in una posizione preesistente, senza che la stessa subisca sostanziali variazioni di contenuto, sarà mantenuta la graduazione in corso.
2. Lo scopo della valutazione delle EQ è quello di favorire una differenziazione delle posizioni istituite nell'Ente e, quindi, consentire una equilibrata struttura retributiva delle stesse.
3. La graduazione della EQ viene effettuata contestualmente alla sua istituzione come disciplinato al precedente articolo 2.

Articolo 9 – Metodologia e criteri di graduazione delle posizioni di EQ

1. Per la graduazione delle posizioni di EQ si utilizza la metodologia e gli indicatori, commisurati al differente peso organizzativo, gestionale e professionale di ciascuna posizione, con differenziazione per incarichi EQO e EQAP, come descritta nell'**Allegato A**, costituente parte integrante e sostanziale del presente regolamento.

Articolo 10 – Valore economico delle posizioni di EQ

1. Il valore economico attribuito alla singola posizione è determinato mediante interpolazione lineare tra il valore minimo di Euro 5.000,00 e massimo di Euro 18.000,00.
2. La retribuzione di posizione viene riproporzionata in base alle effettive risorse destinate al finanziamento delle retribuzioni di posizione delle posizioni di EQ, nel rispetto del tetto minimo e massimo per ciascuna posizione.
3. La graduazione effettuata dal Segretario comunale, assieme all'OIV e al Dirigente Sezione Risorse Umane, è approvata dall'Ente, con attribuzione a ciascuna Elevata Qualificazione del relativo valore economico, determinato secondo il seguente procedimento:
 - a) si sommano i punteggi dei parametri di tutte le EQ istituite;
 - b) si sottrae dalla somma destinata alla retribuzione di posizione delle EQ l'importo ottenuto moltiplicando la misura minima contrattuale prevista per le Elevate Qualificazioni per il numero delle stesse (€ 5.000 x nr. EQ);
 - c) si divide la rimanente somma per il totale dei punteggi attribuiti ad ogni EQ, ottenendo il valore punto per le Elevate Qualificazioni;
 - d) si moltiplica il valore punto per il punteggio di ogni EQ, a cui si aggiunge il valore minimo, ottenendo il valore economico della singola EQ, che non potrà comunque superare il tetto massimo contrattuale.

Riportando in forma tabellare:

A	Somma dei punteggi di tutte le EQ	
B	Importo destinato alle EQ (solo retribuzione di posizione)	
C	Importo contrattuale minimo previsto	€ 5.000,00
D	Numero delle EQ istituite	

E	Importo contrattuale minimo complessivo per tutte le EQ	C x D
F	Somma rimanente	B – E
G	Valore punto per le EQ	F / A
H	Punteggio della singola EQ	
I	Valore punto x punteggio EQ	G x H
L	Valore economico EQ	I + C

Articolo 11 – Regime orario degli incaricati

1. Il dipendente incaricato di elevata qualificazione deve assicurare una presenza settimanale contrattuale di almeno 36 ore e, nel rispetto dell'orario di servizio degli uffici di riferimento, organizzare il proprio tempo di lavoro correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura e all'espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del Dirigente, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.
2. Le eventuali prestazioni ulteriori che gli interessati potrebbero aver effettuato, in relazione all'incarico affidato e agli obiettivi da conseguire, non sono retribuite e neppure danno titolo o diritto ad eventuali recuperi compensativi.

Articolo 12 – Trasparenza

1. Agli incarichi di EQ, che comportano anche in via delegata l'esercizio di funzioni dirigenziali, si applica il regime di trasparenza previsto dall'art. 14, co. 1, lettere da a) ad e) del D. Lgs. 33/2013.
2. Agli incarichi di EQ diversi da quelli di cui al comma 1, si applica il regime di trasparenza previsto dall'art. 14, co. 1-*quinquies*, ultimo periodo, del D. Lgs. 33/2013.
3. Gli aspetti attuativi della norma contenuta nel presente articolo sono demandati alla specifica sottosezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*” del PIAO.

Articolo 13 – Abrogazioni ed entrata in vigore

1. Con l'entrata in vigore del presente regolamento si intende abrogata la precedente metodologia approvata con deliberazione del Commissario Straordinario, con i poteri della Giunta comunale, n. 69 del 09/05/2019.
2. Il presente regolamento abroga ogni altra precedente disposizione di pari grado sulla materia trattata contrastante con le norme in esso contenute.
3. Il presente regolamento entra in vigore ed acquista piena efficacia dalla data di esecutività della deliberazione della Giunta comunale di approvazione dello stesso.
