

COMUNE DI SAVIGNONE

Città Metropolitana di Genova

REGOLAMENTO PER I CRITERI DI CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E METODOLOGIA DI GRADUAZIONE (ai sensi degli artt.16-21 del CCNL 16.11.2022)

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 81 DEL 29/11/2023

Modificato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 15/04/2025

Modificato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 12/06/2025

PREMESSA

Il Comune di Savignone istituisce posizioni di lavoro che richiedono:

- lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche le iscrizioni 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 da curriculum.

Articolo 1 – INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE DELL'ENTE

1. L'Ente, in coerenza con la propria struttura organizzativa, individua le seguenti posizioni di responsabilità:

- Incarico di Elevata Qualificazione per “RESPONSABILE AREA 01 - AMMINISTRATIVA”
- Incarico di Elevata Qualificazione per “RESPONSABILE AREA 02 – DEMOGRAFICI-ENTRATE-SUAP”
- Incarico di Elevata Qualificazione per “RESPONSABILE AREA 03 - ECONOMICO - FINANZIARIA”
- Incarico di Elevata Qualificazione per “RESPONSABILE AREA 04 - TECNICA”
- Incarico di Elevata Qualificazione per “RESPONSABILE AREA 05 – SOCIO- SANITARIA”
- Incarico di Elevata Qualificazione per “RESPONSABILE AREA 06 – POLIZIA LOCALE”

Articolo 2 – CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. Gli incarichi di elevata qualificazione sono conferiti dal Sindaco, per un periodo comunque non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali che tengano conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisite dal personale di cui all'art.16 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 (articolo 18 CCNL 16.11.2022).

2. Ai fini della scelta dei dipendenti cui conferire l'incarico di elevata qualificazione il Sindaco si attiene ai seguenti criteri generali:

- ha la facoltà di promuovere un interpello tra i dipendenti, volto a stimolare la presentazione di candidature corredate di curriculum vitae;
- nel caso di più candidature per ciascuna posizione organizzativa individua il candidato più idoneo sulla

base del curriculum, delle esperienze acquisite, delle attitudini e capacità professionali dimostrate, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, della pertinenza del percorso professionale con la posizione organizzativa da ricoprire;

- ha la facoltà di effettuare colloqui con i candidati per appurare le motivazioni di ciascuno a ricoprire l'incarico di posizione organizzativa.

Articolo 3 – REQUISITI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

1. L'incarico di Elevata qualificazione può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno ed indeterminato inquadrato nell'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione in possesso dei seguenti requisiti:

- a) aver ottenuto, nell'ultimo anno, valutazione delle prestazioni non negative (punteggio superiore al 60%) sulla base dell'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 aver subito sanzioni disciplinari negli ultimi 2 (due) anni solari;
- d) insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.

Articolo 4 – REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato del Sindaco nei seguenti casi:

- intervenuti mutamenti organizzativi;
- in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. La valutazione delle elevate qualificazioni avviene secondo il "Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente". 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.

Articolo 5 – METODOLOGIA DI GRADUAZIONE (PESATURA) DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

1. La metodologia di graduazione delle elevate qualificazioni individua le specificità di ogni incarico di Elevata Qualificazione mediante:

5.1 esplicitazione di fattori di valutazione

5.2 assegnazione di un punteggio (peso) a ciascun fattore di valutazione

5.3 definizione dei criteri di assegnazione dei punteggi per ciascuna posizione

5.4 definizione delle fasce retributive

5.1 Fattori di valutazione

I fattori di valutazione individuati sono i seguenti:

A. Complessità organizzativa

Al fine di permettere la valutazione della complessità organizzativa vengono presi in esame sia l'entità dei procedimenti gestiti dall'Area, sia il livello di eterogeneità e specializzazione dei compiti affidati.

B. Complessità gestionale

La complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata è determinata dal quadro normativo di riferimento per la gestione dei servizi/attività assegnati alla struttura stessa, nonché dalla molteplicità e complessità delle relazioni (interne ed esterne).

C. Complessità specialistica

Si fa riferimento al grado di:

- responsabilità tecnica, gestionale, amministrativo-contabile, civile e penale connesse alla posizione da ricoprire;
- professionalità richiesta in relazione alla posizione da ricoprire.

D. Rilevanza strategica

Rilevanza della posizione rispetto alle scelte strategiche dell'ente.

Tabella 1 - Fattori di valutazione

FATTORE DI VALUTAZIONE	Elementi specifici di valutazione
A. Complessità organizzativa	A1. Entità dei procedimenti gestiti
	A2. Eterogeneità/specializzazione dei compiti affidati
B. Complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	B1. Numerosità e complessità delle relazioni esterne
	B2. Numerosità e complessità delle relazioni interne
	B3. Complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento per la gestione dei servizi/attività
C. Complessità specialistica dell'incarico assegnato	C1. Livello di responsabilità
	C2. Professionalità ed esperienze richieste
D. Rilevanza strategica	D1. Rilevanza strategica dell'incarico

5.2 Punteggio (peso) dei singoli fattori di valutazione

A ciascun fattore di valutazione viene attribuito un punteggio (peso), utilizzando una scala di valori da 0 a 100, e concorre alla determinazione del giudizio finale sulla posizione organizzativa.

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO (peso)
A. Complessità organizzativa	14
B. Complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	22
C. Complessità specialistica dell'incarico assegnato	36
D. Rilevanza strategica	28
TOTALE	100

Tabella 2 – Scheda di valutazione

	INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE		
FATTORI GENERALI DI VALUTAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI VALUTAZIONE	PUNTI	MAX PUNTI
A. Complessità organizzativa	A1. Entità dei procedimenti gestiti	da 0 a 8	14
	A2. Eterogeneità/specializzazione dei compiti affidati	da 0 a 6	
TOTALE FATTORE 14			
B. Complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	B1. Numerosità e complessità delle relazioni esterne	da 2 a 8	22
	B2. Numerosità e complessità delle relazioni interne	da 2 a 6	
	B3. Complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento per la gestione dei servizi/attività	da 1,5 a 8	
TOTALE FATTORE 22			
C. Complessità specialistica dell'incarico assegnato	C1. Livello di responsabilità	da 3 a 24	36
	C2. Professionalità ed esperienze richieste	da 3 a 12	
TOTALE FATTORE 36			
D. Rilevanza strategica	D1. Rilevanza strategica	da 3 a 28	28
TOTALE FATTORE 28			
TOTALE COMPLESSIVO 100			

5.3 Criteri di assegnazione dei punteggi per ciascuna posizione

A. Complessità organizzativa (max punti 14)

A1. Entità dei procedimenti gestiti (punteggio da 0 a 8)

<i>N. procedimenti</i>	<i>Eterogeneità</i>	<i>Punti</i>
Oltre 100 procedimenti gestiti	Alta	da 6 a 8
Da 50 a 100 procedimenti gestiti	Media	da 3 a 5
Fino a 50 procedimenti gestiti	Bassa	da 0 a 2

A2. Eterogeneità/specializzazione dei compiti affidati (punteggio da 0 a 6)

<i>N. compiti di responsabilità d'ufficio</i>	<i>Eterogeneità</i>	<i>Punti</i>
Oltre 10 compiti di responsabilità gestiti	Alta	da 5 a 6
Da 5 a 10 compiti di responsabilità gestiti	Media	da 3 a 4
Fino a 5 compiti di responsabilità gestiti	Bassa	da 0 a 2

B. Complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata (max punti 22)

B1. Numerosità e complessità delle relazioni esterne (punteggio da 2 a 8)

Numerosità	Alta	4	6	8
	Limitata	2	4	6
		Bassa	Media	Alta
		Livello di complessità		

B2. Numerosità e complessità delle relazioni interne (punteggio da 2 a 6)

- ☐ relazioni interne limitate e circoscritte all'ambito funzionale di appartenenza (punti 2)
- ☐ relazioni interne limitate anche volte alla definizione dei documenti di programmazione (punti 4)

- ☐ relazioni interne caratterizzate da interazioni con le altre funzioni dell'Ente e con gli organi istituzionali, anche volte alla definizione degli documenti di programmazione (punti 6)

B3. Complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento per la gestione di servizi/attività (punteggio da 1,5 a 8)

Numerosità	Alta	4	6,5	8
	Media	2,5	4	6,5
	Bassa	1,5	2,5	4
		Bassa	Media	Alta
		Livello di complessità		

C. Complessità specialistica dell'incarico assegnato (max punti 36)

C1. Livello di responsabilità (punteggio da 3 a 24)

A ciascuna posizione viene assegnato un punteggio a seconda del livello di responsabilità tecnica, gestionale, amministrativo-contabile, civile e penale, sulla base delle seguenti fasce:

- ☐ elevata: punti da 17 a 24
- ☐ alta: punti da 10 a 16
- ☐ media: punti da 3 a 9

C2. Professionalità ed esperienze richieste (punteggio da 3 a 12)

A ciascuna posizione viene assegnato un punteggio a seconda del livello di professionalità (tecniche, giuridiche, gestionali) ed esperienze richieste.

Il punteggio verrà attribuito sulla base della tabella seguente:

Professionalità	Molto alta	7	10	12
	Alta	5	7	10
	Media	3	5	7
		Media	Alta	Molto alta
		Livello di esperienze richieste		

D. Rilevanza strategica (max punti 28)

Il punteggio viene definito con riferimento alla rilevanza strategica della posizione organizzativa all'interno dell'Ente e in considerazione delle funzioni/attività esercitate, sulla base delle seguenti fasce:

- ☐ elevata: punti da 25 a 28
- ☐ alta: punti da 16 a 24
- ☐ media: punti da 9 a 15
- ☐ bassa: punti da 3 a 8

5.4 Definizione delle fasce di valori economici delle posizioni organizzative dell'area funzionari ad elevata qualificazione, nel rispetto dell'art.n. 17 del CCNL 16.11.2022.

1. Il numero di EQ da conferire è moltiplicato per l'ammontare minimo destinato alla retribuzione di posizione (€5.000,00), calcolando così il **valore complessivo minimo (VCM)** delle EQ.

2. La differenza tra il **budget massimo** da assegnare ai responsabili di area E.Q. ai sensi dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 e la VCM costituisce il **budget residuo**.

3. Il **peso specifico** di ciascuna EQ è dato dal punteggio assegnato a ciascuna EQ/somma dei punteggi complessivamente assegnati a tutte le EQ. Ad esempio: $80/400 = 0,2$.

4. Per ottenere l'**importo totale** (posizione + risultato) della retribuzione da assegnare a ciascuna EQ, il suo peso specifico viene moltiplicato per il budget residuo e ad esso vengono aggiunti €5.000,00.

5. Per capire a quanto corrispondono, distintamente, l'indennità di EQ e l'indennità di risultato (20%) si dovrà dividere l'importo totale per 1,20, ottenendo così l'indennità di EQ e, dalla differenza tra il totale e l'indennità di EQ, la corrispondente indennità di risultato.

Ad esempio, su un budget totale assegnato all'EQ di €15.000,00, si farà:

$15.000/1,20 = 12.500,00$ (indennità di EQ)

$12.500 * 20\% = 2500,00$ (indennità di risultato)

6. Qualora tra i responsabili di EQ ci sia personale non a tempo pieno (ps. personale in convenzione presso altri enti) il valore da attribuire verrà riparametrato, ai sensi dell'art. 23 comma 5 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, tenendo conto della riduzione della prestazione lavorativa.

7. L'importo economico da assegnare a ciascuno EQ può variare in corso d'anno:

- in aumento fino al limite consentito dal vigente CCNL Funzioni Locali per l'EQ che ha il punteggio più elevato. Raggiunto detto limite, si fermano tutti gli aumenti e l'indennità verrà riconosciuta in proporzione per gli altri;

- in diminuzione, come per esempio nel caso di nomina di un ulteriore EQ che percepisce le retribuzioni di posizione e risultato. In tal caso si terrà conto in partenza del budget massimo rimasto (ancora non pagato ai responsabili) e si procederà riparametrando il budget di tutti gli altri dipendenti dell'Ente titolari di incarico di EQ per quell'anno e per i successivi (l'anno seguente si ripartirà dal budget massimo).

Articolo 6 – PERSONALE CON INCARICO DI E.Q. UTILIZZATO A TEMPO PARZIALE NELLE

UNIONI E NEI SERVIZI IN CONVENZIONE

1. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di EQ di cui all'art. 16 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, l'ente utilizzatore può corrispondere una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa. Per finalità di cooperazione istituzionale, ai relativi oneri può concorrere anche l'ente di provenienza, secondo quanto stabilito nella convenzione.
2. L'importo della retribuzione di incarico di E.Q. è calcolata tenuto conto della riduzione della prestazione lavorativa, ai sensi dell'art. 23 CCNL, e viene concordata in sede di convenzione, restando fissa fino alla scadenza, salve eventuali modifiche della convenzione stessa.

Articolo 7 – CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI RISULTATI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La retribuzione di risultato delle posizioni organizzative viene erogata a consuntivo attraverso la compilazione da parte del Nucleo di Valutazione di apposita scheda di valutazione, definita nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi esplicitati nei documenti di programmazione (Piano delle attività o Piano Programma), assegnati a ciascun settore nel Piano delle Performance, e alla valutazione dei comportamenti manageriali e professionali.
2. La valutazione positiva del dipendente incaricato di elevata qualificazione dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato fino ad un massimo del 20% della retribuzione di posizione attribuita.
3. Il punteggio ottenuto dalla valutazione si collega all'erogazione della retribuzione di risultato nel seguente modo:
valutazione <60 punti = nessuna retribuzione di risultato;
valutazione da 60 a 89 punti = proporzionalità (% da applicare al 20% della retribuzione di posizione);
valutazione ≥90 punti =20% del valore della retribuzione di posizione.
4. Condizione inderogabile per l'erogazione della retribuzione di risultato è la validazione della Relazione sulla performance, di competenza del Nucleo Indipendente di valutazione.

Articolo 8 – UTILIZZO DI PERSONALE AI SENSI ART. 1, COMMA 557. LEGGE 311/2004

1. In caso di utilizzo di personale di altro Ente ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004 qualora allo stesso dia attribuita una retribuzione di posizione da parte dell'Ente presso il quale è stato disposto l'utilizzo, la stessa sarà di norma riproporzionata in base alla percentuale di effettivo utilizzo.

Articolo 9 – INCARICHI AD INTERIM

1. Al lavoratore già titolare di elevata qualificazione, cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. La percentuale è definita

dal Sindaco che conferisce l'incarico ad interim, nell'ambito dello stesso.

2. Nella definizione della percentuale di cui al comma 1, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

3. Nel caso di conferimento di un incarico di elevata qualificazione ad interim a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla Posizione vacante confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di Posizione organizzativa.

Articolo 10 – DECORRENZA

1. Il presente regolamento entra in vigore contestualmente all'esecutività della deliberazione di approvazione. Per quanto non previsto dal presente Regolamento, si rinvia alla disciplina applicabile in materia.