



COMUNE DI ROMENTINO

PROVINCIA DI NOVARA

APPENDICE

AL REGOLAMENTO PER L'ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

Criteri generali di selezione, graduazione delle funzioni, modalità di conferimento e retribuzione di risultato dei Funzionari ad elevata professionalità

Allegato alla delibera di Giunta Comunale n. 43 del 26.04.2019
Modificato con delibera della Giunta Comunale n. 38 del 30.03.2023
Modificato con delibera della Giunta Comunale n. 16 del 15.03.2024

Premessa

1. L'ente ha istituito le posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato (posizioni organizzative) finalizzate a:
 - lo svolgimento 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.
2. La complessità delle attività e delle prestazioni riferite alle posizioni organizzative si colloca tra gli appartenenti ai profili professionali di "Elevata qualificazione".
3. Tutte le aree previste per l'attivazione delle posizioni organizzative hanno pari dignità.
4. L'attribuzione degli incarichi determina anche l'area di appartenenza della elevata qualificazione.
5. Il destinatario dovrà essere soggetto a delega dirigenziale con un provvedimento scritto ai sensi degli artt. 107 e 109 del D.lgs. 267/00.
6. Gli incarichi di elevata qualificazione, in fase di prima applicazione e sperimentazione, in attesa di previsione nel regolamento per la disciplina generale del rapporto di lavoro a tempo parziale, sono costituiti come rapporti di lavoro a tempo pieno e sono individuati come "posizioni di lavoro di particolare responsabilità",
7. Eventuali incarichi di elevata qualificazione in capo a dipendenti a tempo determinato fuori dotazione organica non possono gravare sullo specifico fondo costituente le complessive "Risorse delle Posizioni Organizzative" e, pertanto, sono retribuiti con somme poste direttamente a carico del bilancio dell'Ente.

Indennità di Elevata Qualificazione e Risultato

8. La retribuzione di elevata qualificazione, ai sensi dell'art. 17 del CCNL 16/11/2022, può variare da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00.
9. La graduazione dei Funzionari ad elevata qualificazione è effettuata con apposita metodologia, proposta e validata dal Nucleo di Valutazione ed adottata con delibera di Giunta, cui si rinvia integralmente.
10. Il fondo complessivo per la retribuzione di risultato è pari al 25% del fondo complessivo per retribuzione di elevata qualificazione.
11. L'indennità di risultato è attribuita, a seguito di rendicontazione del raggiungimento degli obiettivi ed in applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance dell'ente, come definito in sede di contrattazione decentrata, secondo i criteri adottati dall'Ente

e può variare in conseguenza della valutazione finale annuale. Gli eventuali risparmi di risorse derivanti dall'applicazione del SMVP sono liquidati alle PO che hanno ottenuto le valutazioni superiori a 95%. Il budget complessivo per l'attivazione e la gestione delle posizioni organizzative è determinato annualmente. Per l'anno 2024 è inizialmente fissato in € 60.482,50, elevabile fino al limite massimo.

12. La retribuzione accessoria assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL vigente:

- produttività collettiva
- indennità per particolari responsabilità
- indennità di turno, reperibilità, maneggio denaro, rischio
- compenso per lavoro straordinario art 14 comma 1

Il valore complessivo della retribuzione di elevata qualificazione e di risultato non può comunque essere inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite.

13. La retribuzione di elevata qualificazione e di risultato spetta anche per i periodi di congedo di maternità obbligatoria anche se il periodo coincide con la scadenza contrattuale di elevata qualificazione.

Modalità di individuazione e selezione

14. L'attivazione di elevata qualificazione deve essere coerente col vigente ordinamento professionale, con l'assetto strutturale ed organizzativo, con i piani delle attività e degli obiettivi dell'Ente. Di norma, gli incarichi di elevata qualificazione hanno durata triennale.

15. Sulla base di specifiche esigenze e motivazioni, possono comunque essere attivate elevate qualificazioni con durata diversa nel limite del CCNL vigente. Gli incarichi di elevata qualificazione sono formalizzati per iscritto, con specifico contratto di lavoro. Sono conferiti dal Sindaco fornendo nella motivazione dell'atto scritto che formalizza l'incarico, un'adeguata giustificazione della scelta dei dipendenti effettivamente incaricati.

16. L'assegnazione degli incarichi di Funzionario ad elevata professionalità è effettuata dal Sindaco, tenendo conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare e dei requisiti culturali posseduti nonché delle attitudini, della capacità professionale e dell'esperienza acquisita dal personale appartenente al profilo professionale di "Elevata qualificazione". Questi requisiti devono essere valutati con riferimento ai dipendenti teoricamente destinatari degli incarichi per l'individuazione di quelli che maggiormente corrispondono ai requisiti prescritti.

17. Nel Comune di Romentino, ente privo di personale con qualifica dirigenziale, le posizioni organizzative dell'art. 13 coincidono con **le posizioni apicali**, i cui titolari, per ciò stesso,

saranno investiti, per legge, di autonomi poteri di gestione, come espresso dall'art. 17, comma 1, del CCNL del 21.5.2018 e dalla stessa Aran (si veda il parere RAL 293), per cui *"per gli enti privi di posizioni dirigenziali, la individuazione delle strutture organizzative apicali, che corrispondono alle posizioni organizzative, compete esclusivamente al regolamento degli uffici e servizi e (...) da tale individuazione deriva anche il numero e la tipologia degli incarichi che possono essere affidati ai dipendenti apicali in servizio"*.

18. Qualora all'interno del Comune **le posizioni apicali coincidano con gli unici profili professionali di "elevata qualificazione"** presenti all'interno della struttura non si darà corso alla selezione interna finalizzata ad acquisire la disponibilità degli aspiranti ad un incarico di PO;
19. Qualora mutasse l'assetto organizzativo attuale, l'ente procederà invece, con cadenza triennale all'emissione di un avviso interno al fine di acquisire la disponibilità degli aspiranti ad un incarico di PO, dove si descrivono le responsabilità attribuibili, le funzioni e i programmi assegnabili e le competenze attese. All'avviso viene data adeguata pubblicità mediante pubblicazione sul sito internet e diffusione al personale interessato. Entro il termine di scadenza dell'avviso, non inferiore a venti giorni, i candidati dovranno presentare istanza di candidatura con un curriculum teso a dimostrare le competenze possedute.
20. Il servizio Risorse Umane provvede alla formazione di una lista di aspiranti che possiedono i requisiti richiesti.
21. Il Sindaco prende in esame gli esiti della valutazione delle domande pervenuti, ne analizza i CV con particolare riferimento alle competenze possedute, agli skills e al know how, alle valutazioni pregresse. Sulla base di tali elementi e previo eventuale colloquio volto ad approfondire, con i possibili aspiranti, gli aspetti tecnico motivazionali, il Sindaco individua il candidato ritenuto più idoneo all'assunzione dell'incarico.
22. Ove possibile, si può prevedere la rotazione periodica dei incaricati di elevata qualificazione, qualora siano ritenute opportune misure organizzative preventive di dinamiche improprie nella gestione amministrativa, in riferimento a quanto inoltre stabilito nel vigente Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza dell'Ente.
23. In caso di assenza di candidature per l'elevata qualificazione bandita, il Sindaco procede autonomamente ad individuare il collaboratore cui assegnare la copertura dell'elevata qualificazione.

Gestione degli Incarichi

24. Conferimento degli incarichi: gli incarichi sono conferiti con atto scritto e motivato del Sindaco che identifica:

- a) le peculiarità professionali specifiche e le attività attribuite alla funzione
- b) il peso attribuito all'elevata qualificazione e il suo valore economico annuo
- c) i termini di decorrenza e scadenza dell'incarico e le eventuali cause di revoca dell'incarico
- d) le valutazioni periodiche cui è soggetta la funzione, ai sensi della vigente disciplina contrattuale e regolamentare.

25. L'attribuzione dell'incarico è subordinata alla dichiarazione da parte del dipendente di insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità rispetto all'incarico da rivestire.

26. Durata degli incarichi: gli incarichi di elevata qualificazione hanno durata triennale (massimo tre anni). È fatta salva una diversa minor durata legata a specifiche e motivate esigenze organizzative.

L'incarico cessa anticipatamente rispetto alla sua naturale scadenza, in caso di:

- a) passaggio a rapporto di lavoro a tempo parziale (se previsto dall'ente)
- b) cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato al compimento del limite massimo di età
- c) revoca dell'incarico per motivazioni giustificate
- d) rinuncia all'incarico da parte del titolare

L'eventuale rinnovo è subordinato alla valutazione positiva al termine dell'incarico ed è soggetto alle determinazioni della Giunta in relazione all'assetto organizzativo dell'Ente.

27. L'attività professionale svolta ed i risultati raggiunti dal titolare di elevata qualificazione sono soggetti a:

- a) specifica valutazione annuale rispetto agli obiettivi affidati;
- b) valutazione al termine dell'incarico;
- c) eventuale valutazione prima della scadenza per l'accertamento di gravi inadempienze rispetto agli obblighi e responsabilità connessi all'incarico o a quelli d'ufficio.

28. La valutazione positiva annuale consente l'attribuzione della produttività collettiva secondo i regolamenti e la metodologia di valutazione vigente tempo per tempo.

29. L'esito positivo della valutazione al termine dell'incarico è condizione per l'eventuale rinnovo.

30. L'esito delle valutazioni è riportato nel fascicolo personale del dipendente e di esso si tiene conto nell'affidamento di altri incarichi.

31. Il dipendente al quale viene conferito un incarico di Funzionari ad elevata professionalità può rifiutare l'incarico stesso nel caso di difficoltà oggettive e motivate a raggiungere gli obiettivi assegnati per insufficiente disponibilità di risorse umane, strumentali e finanziarie.

Ulteriori disposizioni

32. L'incarico può essere revocato prima della sua naturale scadenza per:
- a) valutazione annuale gravemente negativa. Secondo la metodologia di valutazione vigente presso l'ente, è considerata gravemente negativa la valutazione complessiva inferiore a 60 punti
 - b) grave o reiterato inadempimento rispetto agli obblighi e responsabilità derivanti dalle funzioni attribuite al titolare dell'incarico di elevata qualificazione
 - c) inosservanza delle direttive contenute nell'atto di affidamento dell'incarico;
 - d) grave o reiterata violazione delle metodologie previste, tale da dimostrare inequivocabilmente lo svolgimento di attività inadeguate al raggiungimento degli obiettivi assegnati
 - e) intervenuti mutamenti organizzativi.
 - f) assenze superiori a tre mesi continuativi (fatti salvi i diritti del lavoratore/lavoratrice padre/madre e, in generale, i diritti tutelati dalla vigente normativa)
33. La revoca dell'incarico di elevata qualificazione comporta la perdita dell'indennità di elevata qualificazione da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo professionale di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo mantenendo il trattamento economico già acquisito.
34. Il personale incaricato di Funzionario ad elevata professionalità è tenuto ad effettuare prestazioni lavorative settimanali non inferiori a 36 ore, essendo soggetto alla vigente disciplina relativa a tutto il personale dell'Ente ed agli ordinari controlli sulla relativa quantificazione.
35. Nel caso di assenza temporanea del dipendente collocato in elevata qualificazione, il Sindaco può procedere alla revisione organizzativa dell'ente o attribuire un incarico ad interim.
36. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di elevata qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altra elevata qualificazione, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di elevata qualificazione prevista per l'elevata qualificazione oggetto dell'incarico ad interim, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.
