

Comune di Monza

REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE E GRADUAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI E PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

1. PREMESSA	3
2. IL QUADRO CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO	3
3. GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	4
4. ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	6
5. INDIVIDUAZIONE E NOMINA DEL TITOLARE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	6

1. PREMESSA

Il presente documento disciplina il sistema per l'individuazione e la graduazione delle Elevate Qualificazioni (nel seguito, per brevità, EQ) presso il Comune di Monza, nonché le modalità per il conferimento degli incarichi.

Il sistema per la valutazione delle prestazioni dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione, a cui è collegato il riconoscimento della retribuzione di risultato, costituisce oggetto di separata regolamentazione.

2. IL QUADRO CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO

L'art. 16 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022 (nel seguito, per brevità, CCNL) stabilisce che gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative.

Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a personale inquadrato (dal 1° aprile 2023 1) nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con rapporto di lavoro a tempo pieno, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 18 del CCNL, che implica responsabilità aggiuntive rispetto a quelle previste per l'area di appartenenza.

L'art. 18 del CCNL stabilisce che gli incarichi relativi alle posizioni di lavoro di cui all'art. 16, sono conferiti dai Dirigenti per un periodo massimo non superiore a tre anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità. Per il conferimento di tali incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale di cui all'art. 16 del CCNL.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

L'art. 17 del CCNL stabilisce che il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ 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.

L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.

Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ 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 tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.

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 a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per l'eventuale revoca anticipata dell'incarico.

¹ L'art. 13, comma 1, del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 prevede che il nuovo sistema di classificazione del personale, che introduce la nuova area dei funzionari e delle elevate qualificazioni, entri in vigore il 1° aprile 2023.

3. GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Gli incarichi di Elevata Qualificazioni sono conferiti per l'assunzione della responsabilità di posizioni di lavoro distinte nelle seguenti due tipologie:

- a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e 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.

L'Elevata Qualificazione è chiamata ad esercitare un'ampia delega gestionale sulle risorse umane e finanziarie assegnate e sui processi gestiti.

Il livello di complessità della posizione di Elevata Qualificazione è valutato rispetto ai seguenti criteri:

- a) **Delega di funzioni dirigenziali:** è valutata la significatività quali-quantitativa delle funzioni ed attività oggetto di delega, in relazione alla totalità delle deleghe attribuibili alla Elevata Qualificazione individuata. La delega di funzioni dirigenziali deve essere conferita nel rispetto e nei limiti di quanto stabilito dall'art. 17 del D.lgs. 165/2001, individuando, altresì, la soglia di valore degli atti conseguenti alle funzioni ed attività delegate;
- b) **Complessità organizzativa:** riguarda:
 - il complesso e l'intensità delle relazioni interne coinvolte nei procedimenti attinenti alle funzioni assegnate: relazioni rilevanti sono, ad esempio, quelle con gli organi politici (Sindaco, Giunta, Consiglio), con gli altri settori dell'ente, con i controlli interni, quali l'organo di revisione contabile ed il nucleo di valutazione o analoghi, con i dipendenti (se trattasi di prevalenza di relazioni ordinarie o sporadiche, saltuarie o frequenti, dinamiche e complesse, ecc.);
 - il complesso e l'intensità delle relazioni esterne coinvolte nei procedimenti attinenti alle funzioni assegnate: relazioni rilevanti sono, ad esempio, quelle con gli utenti, gli stakeholders, le associazioni di categoria, i sindacati, gli uffici esterni, le altre pubbliche amministrazioni, le società partecipate, i fornitori di appalti, beni e servizi (se trattasi di prevalenza di relazioni ordinarie o sporadiche, saltuarie o frequenti, dinamiche e complesse, ecc.). Deve essere considerata la complessità dei processi decisionali con riferimento alla programmazione, agli aspetti procedurali legati alla gestione sovra comunale o associata di servizi o affidati a terzi;
 - la composizione dell'unità organizzativa di cui si assume la responsabilità valutata con riferimento alle risorse finanziarie (in entrata o in uscita), alle risorse strumentali e beni patrimoniali, alle risorse umane (quantità e diversificazione) gestite direttamente o indirettamente (es. nel caso di servizi affidati a terzi o gestioni associate di servizi, o di coordinamento di processi trasversali) per il conseguimento dei propri obiettivi o per garantire il funzionamento ed il coordinamento di e con altri centri di responsabilità;
 - l'incidenza della posizione su progetti/processi innovativi e sul miglioramento continuo dell'Ente, la rilevanza che la posizione riveste nella realizzazione delle politiche dell'Ente rispetto alle scelte operate dalla Giunta, la visibilità ed il rilievo esterno delle attività svolte, il contributo all'integrazione dell'Ente affinché i diversi Settori operino in maniera coordinata;
- c) **Specializzazione/Competenze professionali:** l'area rileva l'ampiezza, approfondimento e multidisciplinarietà delle conoscenze/competenze specialistiche e delle capacità rilevanti per lo svolgimento delle funzioni presidiate ad alto contenuto professionale;
- d) **Responsabilità:** Riguarda il livello di responsabilità civile, amministrativa, contabile e penale connessa al Servizio di riferimento, in relazione agli interessi coinvolti ed al grado di incidenza del prodotto finale dell'attività nei confronti dei destinatari interni o esterni. Si considera, inoltre, il grado di esposizione dei processi gestiti al rischio di contenzioso.

La metodologia di graduazione delle Elevate Qualificazioni considera, pertanto, 4 criteri di valutazione ai quali sono assegnati pesi differenti in funzione della rilevanza degli stessi in relazione al livello di complessità organizzativo-gestionale connesso alla posizione:

CRITERI DI VALUTAZIONE	PESO
1 - Delega di funzioni dirigenziali	35%
2 - Complessità organizzativa	35%
3 - Specializzazione/Competenze	15%
4 - Responsabilità	15%

In base alle risultanze della graduazione effettuata con i criteri sopra declinati, le Elevate Qualificazioni sono collocate in 4 fasce di retribuzione:

FASCIA	PUNTEGGIO FINALE
FASCIA A	>= 90 punti
FASCIA B	>= 80 punti e < 90 punti
FASCIA C	>= 70 punti e < 80 punti
FASCIA D	<70

I valori economici di retribuzione di posizione e di risultato corrispondenti a ciascuna fascia sono definiti con provvedimento di Giunta Comunale.

I criteri di dettaglio del sistema di graduazione della retribuzione di posizione e per il conferimento e revoca degli incarichi sono individuati in un documento denominato “Manuale Operativo”, approvato dalla Direzione Generale su proposta della Direzione Risorse Umane e messo a disposizione dei Dirigenti e del Nucleo Indipendente di Valutazione.

4. ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Il Direttore Generale definisce il budget massimo per ogni direzione da destinare all'istituzione delle Elevate Qualificazioni sulla base della macrostruttura approvata e del valore delle risorse disponibili.

Ciascun Dirigente, tenuto conto delle risorse assegnate, comunica al Direttore Generale l'intenzione di istituire/modificare le Elevate Qualificazioni inerenti alla struttura a cui è preposto, descrivendo i compiti e le funzioni assegnati alle stesse, nonché i compiti e le funzioni di carattere dirigenziale che intende eventualmente delegare al titolare della Elevata Qualificazione, nel rispetto della normativa vigente.

Sulla base della proposta di ciascun Dirigente, il Nucleo Indipendente di Valutazione provvede a determinare la fascia di collocazione della Elevata Qualificazione proposta, sulla base di una metodologia stabilita e di risorse predefinite.

Facendo seguito alla comunicazione delle determinazioni assunte dal Nucleo Indipendente di Valutazione, il Dirigente istituisce la Elevata Qualificazione.

5. INDIVIDUAZIONE E NOMINA DEL TITOLARE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

L'incarico di Elevata Qualificazione può essere affidato a personale:

- inquadrato nell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni;
- titolare di rapporto di lavoro a tempo pieno o, se titolare di rapporto di lavoro a tempo parziale, che abbia dichiarata la disponibilità a rinunciare dalla data di decorrenza dell'incarico.

Ai fini dell'individuazione delle Elevate Qualificazioni, è inviata apposita comunicazione ai dipendenti appartenenti all'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni (ovvero, ai dipendenti di categoria D fino al 31 marzo 2023), affinché provvedano all'eventuale aggiornamento e trasmissione del proprio curriculum professionale. I curricula sono resi disponibili ai Dirigenti per le valutazioni al fine del conferimento degli incarichi.

Il Dirigente individua i seguenti requisiti al fine dell'individuazione del titolare di Elevata Qualificazione:

- le esperienze professionali svolte in relazione alle funzioni ed attività da svolgere, nonché le valutazioni della performance riferite all'ultimo triennio;
- le attitudini e le capacità professionali;
- le capacità organizzative (il riferimento è in particolare alle capacità individuali collegate al coordinamento di gruppi di lavoro, alla capacità di organizzare il lavoro e quello dei propri collaboratori, alla capacità di affrontare i problemi e di proporre soluzioni);
- l'orientamento all'assunzione di responsabilità;
- la preparazione culturale;
- ulteriori requisiti riferiti alla specificità della posizione.

Il Dirigente, a seguito di valutazione dei requisiti sopra indicati, con atto scritto e motivato, individua e nomina il titolare della Elevata Qualificazione.

Il Dirigente conferisce formale incarico, ne definisce l'oggetto, i servizi o gli uffici eventualmente coordinati, i risultati attesi e assegna le risorse umane e finanziarie necessarie per il conseguimento degli stessi; definisce ed attribuisce le eventuali deleghe dirigenziali.

L'incarico riferito ad una Elevata Qualificazione non può avere durata superiore a 3 anni.

Tutti gli incarichi di elevata qualificazione cessano automaticamente alla scadenza, se non prorogata, e, comunque, cessano automaticamente in caso di revoca anticipata dell'incarico del Dirigente responsabile della struttura di assegnazione. In caso di cessazione dell'incarico dirigenziale del Dirigente responsabile della struttura di assegnazione, il Dirigente subentrante, al fine di evitare un immediato vuoto gestionale, può prorogare la Elevata Qualificazione, con proprio provvedimento e per un periodo massimo di 90 giorni, al fine adottare le decisioni in merito alla copertura di tali funzioni.

Lo stesso Dirigente può revocare in qualunque momento l'incarico prima della scadenza con atto scritto e motivato in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della

performance individuale (come declinata nel sistema di valutazione della performance adottato dall'Ente) nel rispetto delle relazioni sindacali previste dai contratti collettivi.

L'incarico di Elevata Qualificazione può essere, altresì, revocato dal Dirigente:

- in caso di sanzione disciplinare a carico del titolare di Elevata Qualificazione di gravità superiore alla censura;
- nel caso di sospensione cautelare del servizio ai sensi degli art. 60 e 61 del CCNL "Funzioni Locali" sottoscritto il 21 maggio 2018.

In tutti i casi di assenza della Elevata Qualificazione il Dirigente riassume interamente e direttamente le responsabilità già oggetto di delega.

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 importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la Elevata Qualificazione oggetto dell'incarico *ad interim*. Tale incarico *ad interim* avrà una durata massima di 6 mesi, eventualmente rinnovabile.

In ogni caso, eventuali somme non utilizzate dalla struttura a cui sono state assegnate tornano alla disponibilità generale del budget.