

**COMUNE DI VILLAGRANDE STRISAILI  
PROVINCIA DI NUORO**



**ISTITUZIONE, CONFERIMENTO, DISCIPLINA E REVOCA DEGLI  
INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

**Approvato con deliberazione GM n. 43 del 25/05/2023**

## **Articolo 1**

### **Oggetto**

1. Il presente regolamento dà attuazione alle disposizioni di cui al titolo 3°, capo 2°, del CCNL 16.11.2022, articoli da 16 a 21, “Disciplina degli Incarichi di Elevata Qualificazione”.
2. Il presente regolamento è stato adottato previa informazione e, a richiesta, confronto con i soggetti sindacali. Le stesse procedure sono previste nel caso di sua modifica.
3. Sono oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa la determinazione delle risorse da destinare alla indennità di risultato ed i criteri in base ai quali il punteggio ottenuto nella valutazione della performance determina la misura di tale indennità.

## **Articolo 2**

### **Istituzione**

1. Con gli incarichi di elevata qualificazione viene compensata l'assegnazione di incarichi dirigenziali di cui all'articolo 109, comma 2, del d.lgs. n. 267/2000 nel rispetto del vincolo per cui le posizioni di responsabile di struttura apicale sono automaticamente individuate come destinatari degli incarichi in oggetto.
2. I predetti incarichi sono conferiti a dipendenti inquadrati nell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni, se nell'ente ve ne sono in servizio.
3. Possono essere conferiti a dipendenti inquadrati nell'area degli istruttori solamente se, nella stesso settore, non vi sono dipendenti inquadrati nell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni in possesso del profilo professionale richiesto oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di EQ per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste. In questi casi possono essere conferiti per una sola volta ed essere prorogati solamente nelle more dell'assunzione di un dipendente nell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni con il profilo richiesto.
4. Gli incarichi di cui al presente articolo hanno durata annuale e danno diritto ad una retribuzione di posizione che può variare da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017.

## **Articolo 3**

### **Conferimento**

1. Gli incarichi di elevata qualificazione sono conferiti dal Sindaco sulla base dei seguenti criteri:
  - a) natura e caratteristiche dei programmi di cui alla sezione strategica del DUP ed alla sezione valore pubblico del PIAO da realizzare;
  - b) requisiti culturali posseduti in relazione ai programmi da realizzare;
  - c) attitudini in relazione ai programmi da realizzare;
  - d) esperienza acquisita in relazione ai programmi da realizzare.
2. Per la valutazione dei fattori di cui alle lettere b), c) e d) del comma 1 del presente articolo si tiene conto dei curricula e, ove disponibili, degli esiti delle valutazioni degli anni precedenti.
3. Per potere essere destinatari di incarichi di Elevata Qualificazione è necessario che, nel biennio precedente, la valutazione ai fini della erogazione delle indennità connesse alla performance sia stata non inferiore a 80/100° e che nello stesso arco temporale non si è stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale o scritto.

## **Articolo 4**

### **Indennità di posizione**

1. La graduazione degli incarichi di cui al precedente articolo 2 è effettuata, in sede di prima battuta, sulla base dei criteri fissati nel vigente sistema di graduazione della posizione dei

Titolari di Posizione Organizzativa (da intendersi ora riferita all'area delle Elevate qualificazioni) e, successivamente, in applicazione del sistema che verrà adottato.

2.La graduazione della misura di tale indennità è aggiornata tutte le volte che una articolazione organizzativa sia interessata da modifiche.

3.Per la determinazione della misura della indennità di posizione si rinvia al sistema di Misurazione vigente presso l'Ente.

### **Articolo 5**

#### **Indennità di risultato**

1.La misura della indennità di risultato è determinata dall'ente nel rispetto dei vincoli dettati dalle disposizioni contrattuali.

2.La metodologia per la valutazione delle attività svolte e dei risultati raggiunti è contenuta nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

### **Articolo 6**

#### **Remunerazione degli incarichi ad interim**

1.Nel caso di conferimento ad interim di un ulteriore incarico di elevata qualificazione, si dà corso alla maggiorazione della indennità di risultato in una misura compresa tra il 15 ed il 25% dei risparmi determinati dalla mancata erogazione della indennità di posizione.

2.La misura di tale maggiorazione è determinata per il 50% in modo direttamente proporzionale alla misura della indennità della posizione conferita e per il restante 50% sulla base della valutazione dei risultati raggiunti.

### **Articolo 7**

#### **Revoca degli incarichi di EQ**

1. La revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione, oltre che a seguito di sospensione disciplinare, può essere disposta dal Sindaco per una delle seguenti motivazioni, previo contraddittorio con il dipendente interessato:

a) Intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;

b) Valutazione negativa dell'attività svolta;

c) in caso di comportamenti omissivi o pregiudizievoli reiterati sui programmi e sugli obiettivi concordati, con gli strumenti di programmazione dell'Ente;

d) in caso di grave violazione del Codice Disciplinare;

2.Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni nel settore e/o che ne modificano radicalmente le attribuzioni.

3.La valutazione è negativa quando è non supera le soglie minime previste dal vigente sistema di valutazione una volta che la stessa sia stata confermata a seguito dell'eventuale contraddittorio richiesto dal dipendente.

### **Articolo 8**

#### **Rinvio**

1.Per quanto non diversamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alla contrattazione collettiva e al vigente sistema di misura della performance e di graduazione delle posizioni organizzative.