

COMUNE DI CAVASO DEL TOMBA

PROVINCIA DI TREVISO

REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE RECANTE I CRITERI PER IL CONFERIMENTO, LA REVOCA E LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 43 del 01.06.2023

INDICE

TITOLO I

FINALITA', DEFINIZIONI E TIPOLOGIE

Art. 1 - Finalità

Art. 2 - Definizioni

Art. 3 - Strutture organizzative e posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione

Art. 4 - Tipologie

Art. 5 - Funzioni e responsabilità

TITOLO II

ISTITUZIONE E REVOCA DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 6 - Procedura di istituzione

Art. 7 - Procedura di revoca della posizione di Elevata Qualificazione istituita

TITOLO III

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 8 - Trattamento economico accessorio

Art. 9 - Metodologia di graduazione

TITOLO IV

CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 10 - Destinatari degli incarichi

Art. 11 - Procedura di conferimento degli incarichi

Art. 12 - Procedura di revoca degli incarichi

Art. 13 - Sostituzione in caso di assenza

Art. 14 - Incarico di Elevata Qualificazione a personale inquadrato nell'Area degli Istruttori

Art. 15 - Disposizioni finali

Art. 16 - Entrata in vigore

TITOLO I

FINALITA', DEFINIZIONI E TIPOLOGIE

Art. 1

FINALITA'

1. Il presente Regolamento è finalizzato a definire la procedura di istituzione e revoca delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione (di seguito, EQ), nonché la metodologia di graduazione di tali posizioni sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico. La graduazione delle posizioni di EQ è propedeutica al conferimento ed alla revoca dei relativi incarichi.
2. In conformità ai principi enunciati nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, nonché nel Titolo III, Capo II, del CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16.11.2022 (di seguito, CCNL 16.11.2022), la presente disciplina è funzionale all'attribuzione degli incarichi di EQ in base a criteri oggettivi che tengano conto del reale grado di responsabilità gestionale, complessità organizzativa e livello di specializzazione richiesto, nonché delle competenze assegnate, nella considerazione del fondamentale ruolo strategico e operativo rivestito da dette figure "c.d. apicali" sul piano organizzativo-funzionale.

Art. 2

DEFINIZIONI

1. Ai fini del presente Regolamento, si intende per:
 - a) "istituzione motivata della posizione di EQ": individuazione, nell'ambito dell'Ente, delle posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di responsabilità amministrative e di risultato, inclusa la responsabilità di unità organizzative, ovvero conoscenze altamente specialistiche e 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, come definite dalla contrattazione collettiva nazionale;
 - b) "revoca motivata della posizione di EQ": revisione organizzativa che comporti il venir meno della posizione di EQ istituita;
 - c) "conferimento motivato dell'incarico di EQ": individuazione e investitura del soggetto idoneo alla titolarità della posizione di EQ, a seguito della procedura definita dal presente Regolamento;
 - d) "revoca motivata dell'incarico di EQ": ritiro dell'incarico conferito di titolarità della posizione di EQ;
 - e) "complessità organizzativa": complessità della posizione di lavoro, determinata in applicazione dei parametri di valutazione di cui alla metodologia definita dal presente Regolamento;
 - f) "retribuzione di posizione": trattamento accessorio determinato dal livello di complessità organizzativa assegnato alla posizione di lavoro a seguito dell'applicazione della metodologia definita dalla presente disciplina;
 - g) "retribuzione di risultato": trattamento accessorio attribuito, nella misura massima delle risorse destinate a tale voce in conformità all'art. 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022, a seguito di valutazione annuale della *performance* degli interessati, effettuata secondo la metodologia del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
 - h) "scheda di analisi": scheda descrittiva della posizione di lavoro e della sua complessità organizzativa o dei relativi contenuti di alta professionalità.

Art. 3
**STRUTTURE ORGANIZZATIVE E POSIZIONI DI LAVORO DI ELEVATA
QUALIFICAZIONE**

1. Sulla base della struttura organizzativa, dell'organigramma e delle funzioni dell'Ente così come approvate dalla Giunta Comunale con atti di macro-organizzazione, vengono definite le Aree, quali strutture apicali alle quali, trattandosi di Ente privo di personale con qualifica dirigenziale, sono preposti i Responsabili d'Area.
2. Ai sensi dell'art. 19, comma 1, del CCNL 16.11.2022, le posizioni di Responsabile di ciascuna struttura apicale sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ in base all'art. 16 del medesimo CCNL, per lo svolgimento di funzioni di direzione caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, nonché dall'assunzione diretta di responsabilità di prodotto e di risultato.
3. Possono essere titolari di incarichi di EQ esclusivamente i dipendenti che appartengano alle Aree di inquadramento previste dalle norme di legge e dai contratti collettivi nazionali e alle condizioni ivi indicate.

Art. 4
TIPOLOGIE

1. Le posizioni di lavoro di EQ sono ricondotte a due tipologie, distinte in base alla natura delle funzioni svolte:
 - a) posizioni di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (c.d. di struttura o di area);
 - b) posizioni di responsabilità che richiedono lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità (c.d. professionali o di *knowledge working*).

Art. 5
FUNZIONI E RESPONSABILITA'

1. L'incarico di EQ di struttura comporta la direzione degli Uffici e dei Servizi, secondo i criteri e le norme dettati dagli Statuti e dai regolamenti, nonché, nell'ambito degli obiettivi e programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dagli organi di governo dell'Ente, l'esercizio delle funzioni di gestione amministrativa, tecnica e finanziaria di cui all'art. 107, commi 2 e 3, del D.Lgs n. 267/2000.
2. Ai titolari di incarico di EQ competono, a titolo non esaustivo, i seguenti compiti:
 - a) l'adozione degli atti e dei provvedimenti amministrativi che impegnano l'amministrazione all'esterno nel settore di competenza, ivi compresi i provvedimenti concessori ed autorizzativi, nonché i relativi atti di autotutela;
 - b) gli atti di gestione finanziaria, ivi compresa l'assunzione di impegni di spesa;
 - c) la presidenza delle commissioni di gara e di concorso;
 - d) la formulazione della proposta agli organi di direzione politica di atti di programmazione e/o di pianificazione e di regolamenti;

- e) l'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti d'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del Piano triennale del Fabbisogni di Personale ex art. 6. D.Lgs n. 165/2001;
 - f) l'adozione dei pareri di regolarità tecnica e contabile sulle proposte di deliberazione di Giunta o di Consiglio, secondo le rispettive competenze;
 - g) la formulazione della richiesta agli organi di governo competenti di interventi di variazione dei bilanci, nonché del piano esecutivo di gestione;
 - h) la razionalizzazione, standardizzazione e semplificazione della metodologia di lavoro;
 - i) l'adozione del provvedimento disciplinare del rimprovero verbale e le segnalazioni in materia all'ufficio competente, fatto salvo il rimprovero verbale;
 - j) gli atti di amministrazione e gestione del personale, nonché la relativa valutazione finale, nel rispetto del principio del merito, ai fini della corresponsione dei correlati premi di performance e ai fini delle progressioni economiche all'interno delle aree;
 - k) la stipulazione dei contratti;
 - l) la responsabilità complessiva della struttura e l'assegnazione della responsabilità di procedimento ai propri collaboratori;
 - m) gli altri atti ad essi attribuiti dallo Statuto e dai regolamenti o, in base a questi, delegati dal Sindaco.
3. L'incarico di EQ di alta professionalità comporta, secondo i criteri e le norme dettate dagli Statuti e dai regolamenti, nonché nell'ambito degli obiettivi e programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dagli organi di governo dell'Ente, le seguenti funzioni e responsabilità:
- a) gestione e responsabilità delle attività e/o dei progetti assegnati, con contenuti ed obiettivi di particolare rilevanza e ed elevato contenuto professionale e specialistico;
 - b) attività di studio e ricerca caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza;
 - c) esercizio delle funzioni di consulenza legale e/o di rappresentanza e assistenza in giudizio dell'Ente;
 - d) quant'altro previsto per gli incarichi di EQ di struttura, in quanto compatibile, tenuto conto della prevalenza del contenuto dell'incarico di carattere professionale, personale e individuale.

TITOLO II

ISTITUZIONE E REVOCA DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 6

PROCEDURA DI ISTITUZIONE

1. Il Segretario Comunale formula, secondo quanto previsto dallo Statuto, dal Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi e dal presente Regolamento, la proposta di istituzione delle posizioni di lavoro di EQ, prevedendo di norma una posizione di EQ per ciascuna Area organizzativa, compilando la scheda di analisi della posizione di lavoro (Allegati A e A1), che contiene le funzioni, le conoscenze e le esperienze richieste, nonché le caratteristiche della stessa.
2. La proposta di istituzione delle posizioni di EQ è corredata della proposta di graduazione di ciascuna posizione, formulata compilando la scheda di analisi di cui all'Allegato B, che reca i criteri indicati all'art. 9, il relativo peso e i correlati punteggi. La proposta graduazione delle posizioni di EQ è sottoposta al parere dell'Organismo di Valutazione.
3. La Giunta Comunale adotta l'atto con il quale vengono istituite le posizioni di EQ e la relativa pesatura.

Art. 7

**PROCEDURA DI REVOCA
DELLA POSIZIONE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE ISTITUITA**

1. La posizione di EQ istituita con le modalità di cui all'articolo precedente può essere revocata in occasione di processi di riorganizzazione o, comunque, per esigenze organizzative riconducibili al venir meno delle motivazioni di necessità e/o opportunità di mantenimento della posizione di lavoro stessa.
2. La revoca della posizione di EQ istituita comporta automaticamente la decadenza dell'incarico di responsabilità conferito sulla posizione di lavoro, anticipatamente rispetto alla scadenza naturale.

**TITOLO III
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI
DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

**Art. 8
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di incarico di EQ è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato ed è finanziato attraverso le risorse stanziate a bilancio dell'Ente, in conformità all'art. 17, comma 6, del CCNL 16.11.2022.
2. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, ad eccezione dei compensi espressamente previsti dall'art. 20 del CCNL 16.11.2022.
3. L'eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ è oggetto di contrattazione collettiva integrativa ex art. 7, comma 4, lettera u), del CCNL 16.11.2022, ove implicante una riduzione delle risorse del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del medesimo CCNL, ai fini dell'osservanza dei limiti normativi afferenti al contenimento della componente accessoria della spesa di personale, come previsti dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.
4. L'ammontare della retribuzione di posizione spettante ai titolari di incarico di EQ varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità, ed è determinato in base alla metodologia ed ai criteri di graduazione di ciascuna posizione di EQ stabiliti dall'art. 9 del presente Regolamento.
5. Alla retribuzione di risultato degli incarichi di EQ è destinata annualmente la quota del 15% dell'ammontare complessivo delle risorse all'uopo stanziate in bilancio e finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ previsti nell'ambito della struttura organizzativa del Comune. I criteri generali per la determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa, come previsto dall'art. 7, comma 4, lettera v), del CCNL 16.11.2022.
6. La retribuzione di risultato, spettante a ciascun titolare di incarico di EQ, è calcolata in misura proporzionale all'ammontare della retribuzione di posizione attribuita, fino a concorrenza dell'intero importo delle risorse stanziate per il trattamento accessorio degli incarichi di EQ, che verrà ripartito tra tutti gli aventi titolo.
7. La retribuzione di risultato è corrisposta previa valutazione annuale dei soggetti interessati, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Ente.

Art. 9
METODOLOGIA DI GRADUAZIONE

1. La graduazione della complessità organizzativa delle posizioni di lavoro di EQ avviene sulla base dei seguenti criteri:
 - a) rilevanza strategica della posizione rivestita;
 - b) preminenza dell'autonomia delle funzioni svolte a diretta rilevanza esterna con responsabilità gestionali e amministrative;
 - c) complessità ed eterogeneità di compiti riconducibili a diversi ambiti settoriali, correlati a pluralità di responsabilità procedurali;
 - d) complessità dell'attività di coordinamento delle risorse umane, di indirizzo e di vigilanza;
 - e) intensità delle relazioni con soggetti esterni ed organi istituzionali.
2. Il valore della posizione di EQ istituita, quantificato a norma dell'art. 6, comma 2, secondo i criteri indicati nella scheda di analisi di cui all'Allegato B del presente Regolamento, determina la fascia attribuita di retribuzione di posizione tra un minimo di € 5.000,00 ed un massimo di € 18.000,00, in conformità all'art. 17, comma 2, del CCNL 16.11.2022.
3. Per ciascuno dei criteri indicati nella scheda di analisi di cui al comma che precede sono identificati i punteggi massimi ai fini della pesatura della posizione. Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è pari a 100. L'importo della retribuzione di posizione è attribuito in misura proporzionale al punteggio risultante per la singola posizione di EQ, dato atto che il punteggio di 100 equivale al massimo riconoscibile di € 13.000,00, cui si sommano € 5.000,00 di indennità minima. L'ammontare della retribuzione di posizione spettante a ciascuna posizione di EQ risulta, dunque, dalla somma fra l'indennità minima prevista dal CCNL e l'indennità determinata in proporzione al punteggio ottenuto.
4. E' fatto salvo in ogni caso il limite delle risorse stanziato a bilancio per il trattamento accessorio degli incarichi di EQ, nel rispetto dell'ammontare massimo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio di tutto il personale, come previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017. In caso di insufficienza delle risorse, le indennità di posizione riconoscibili sulla base dei punteggi ottenuti subiranno un taglio lineare e spalmato in pari misura su tutte le posizioni di EQ, fatto salvo il rispetto dell'importo minimo contrattuale.
5. In occasione di riorganizzazioni dell'Ente che comportano rilevanti modifiche funzionali, si procede, previa acquisizione del parere dell'Organismo di Valutazione, alla revisione della graduazione delle posizioni di EQ interessate, ed alla conseguente rideterminazione del valore della retribuzione di posizione ad esse attribuita.
6. Nell'ipotesi di conferimento a un dipendente, già titolare di incarico di EQ, di altro incarico *ad interim* relativo ad altra posizione di EQ istituita dall'Ente, per la durata dello stesso, al medesimo dipendente compete, nell'ambito della retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare fra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento *ad interim*, nei limiti delle risorse complessivamente destinate al trattamento accessorio degli incarichi di EQ ai sensi dell'art. 17, comma 6, del CCNL 16.11.2022. Nella definizione della suddetta percentuale, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché degli esiti della valutazione di *performance* individuale.
7. Nell'ipotesi di conferimento di incarico di EQ a personale utilizzato a tempo parziale presso altro Ente o presso servizi in convenzione, ivi compresa la fattispecie dell'utilizzo a tempo parziale

presso una Unione di Comuni, si applica la disciplina prevista dagli artt. 22 e 23 del CCNL 16.11.2022. In tali casi, il valore della retribuzione di posizione determinata ai sensi dei precedenti commi, tenuto conto della maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi, può essere incrementato di un valore percentuale, da definirsi nell'atto di attribuzione dell'incarico di EQ, per un importo non superiore al 30% del valore della retribuzione di posizione attribuita, anche in eccedenza rispetto al limite complessivo stabilito dall'art. 17, comma 2, del CCNL 16.11.2022. Tali oneri aggiuntivi sono comunque a carico delle risorse stanziare presso l'Ente, nell'ambito del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del medesimo CCNL.

TITOLO IV

CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 10

DESTINATARI DEGLI INCARICHI

1. La titolarità della posizione di EQ può essere attribuita, oltre che a dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato ex art. 60 del CCNL 16.11.2022 o secondo le previsioni di cui all'art. 110, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 267/2000, inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione secondo il vigente sistema di classificazione del personale.
2. In conformità all'art. 23, comma 7, del CCNL 16.11.2022, i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, utilizzati dall'Ente ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. n. 311/2004, possono essere destinatari di incarico di EQ. In tal caso, l'importo annuale della retribuzione è riproporzionato in base al tempo di lavoro.
3. E' possibile conferire l'incarico di EQ a personale utilizzato a tempo parziale presso altro Ente o presso servizi in convenzione, ivi compresa la fattispecie dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di Comuni, secondo la disciplina prevista dagli artt. 22 e 23 del CCNL 16.11.2022.

Art. 11

PROCEDURA DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

1. Gli incarichi di EQ sono conferiti ai Responsabili delle strutture apicali ovvero al Segretario Comunale, tenendo conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati nel programma amministrativo ed alla complessità della struttura interessata, delle attitudini¹, dei requisiti culturali posseduti², delle capacità professionali del singolo dipendente, delle specifiche competenze organizzative possedute, nonché delle esperienze di direzione eventualmente maturate, purchè attinenti al conferimento dell'incarico.
2. Al fine di conferire gli incarichi di EQ, si individuano i dipendenti in possesso dei prescritti requisiti di cui al comma 1, come risultanti dalle schede di analisi di cui agli Allegati A e A1, sulla base del numero e delle tipologie delle figure di Responsabile di area individuate dalla Giunta Comunale con l'atto di istituzione di cui all'art. 6.

¹ L'attitudine è declinata nella capacità di analizzare, affrontare e risolvere i problemi, di rispettare i tempi assegnati, di affrontare e risolvere situazioni impreviste e nella capacità di motivare i propri collaboratori, utilizzando al meglio attitudini e potenzialità di ciascuno;

² Titolo di studio posseduto, abilitazioni, specializzazioni post universitarie, corsi di formazione su materie riguardanti anche organizzazione, e gestione dei servizi e delle risorse umane.

3. Il Sindaco conferisce l'incarico mediante atto scritto e motivato. L'atto di conferimento contiene le attribuzioni di funzioni e responsabilità, la retribuzione prevista, la durata, nonché i sostituti, in caso di assenza o impedimento temporaneo nell'esercizio delle funzioni di EQ.
4. L'incarico di Responsabile di struttura apicale, titolare di posizione di EQ, viene conferito per un periodo di norma non superiore a tre (3) anni. Il periodo di attribuzione non può in ogni caso superare la durata ordinaria del mandato amministrativo del Sindaco che lo conferisce, fatto salvo altresì quanto previsto al successivo art. 12. Detti incarichi non richiedono accettazione.
5. Nel caso di cessazione anticipata del mandato sindacale, i titolari di incarico di EQ continuano a svolgere le proprie funzioni fino alla scadenza naturale dell'incarico.
6. La durata degli incarichi non può avere, di norma, durata inferiore ad anni uno (1), in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività da svolgere e degli obiettivi di *performance* da perseguire.
7. Per garantire la continuità amministrativa e gestionale, in applicazione del regime della *prorogatio* degli organi, gli incarichi di EQ, alla scadenza, sono prorogati provvisoriamente fino a quando non intervenga il rinnovo o il nuovo affidamento dell'incarico ed in ogni caso per un periodo non superiore a 45 giorni dalla scadenza.
8. Gli incarichi di EQ sono rinnovabili con atto scritto e motivato, con le medesime formalità.

Art. 12 **PROCEDURA DI REVOCA DEGLI INCARICHI**

1. Gli incarichi di EQ possono essere revocati prima della scadenza del termine fissato nell'atto di conferimento, con atto scritto e motivato del Sindaco, sentito il Segretario Comunale, in relazione a intervenuti mutamenti nell'organizzazione dell'Ente o in conseguenza di valutazione negativa della *performance* individuale.
2. La valutazione negativa della *performance* si considera tale se inferiore al 50% del punteggio massimo attribuibile secondo il sistema di valutazione in uso.
3. La formalizzazione della revoca dell'incarico di EQ per valutazione non positiva dovrà essere preceduta, nel rispetto del contraddittorio, dall'acquisizione delle controdeduzioni del dipendente interessato, che potrà essere assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
4. La revoca o la cessazione dell'incarico comportano la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione e di risultato. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nell'Area contrattuale di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo professionale di appartenenza.

Art. 13 **SOSTITUZIONE IN CASO DI ASSENZA**

1. In caso di assenza o di impedimento temporaneo del titolare d'incarico di EQ, le relative funzioni vengono svolte da altro titolare di posizione di EQ o dal Segretario comunale, secondo quanto stabilito nel provvedimento di conferimento dell'incarico.

2. In caso di assenza superiore a 4 mesi, che comporti la sospensione della retribuzione di posizione, il titolare di incarico di EQ può essere provvisoriamente sostituito, con disposizione formale del Sindaco, da altro dipendente inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, in possesso dei requisiti previsti.
3. Nell'ipotesi di cui al comma 2, al sostituto spetta la retribuzione di posizione nel valore individuato dal decreto di nomina, nei limiti di quella assegnata al sostituto, e la retribuzione di risultato riferita al periodo temporale della sostituzione, nei limiti di quella non corrisposta al sostituto, a seguito di valutazione annuale.
4. La sostituzione del titolare di incarico di EQ può effettuarsi anche mediante l'attribuzione *ad interim* delle relative funzioni ad altro titolare di posizione di EQ, tenuto conto dei carichi di lavoro e dei requisiti soggettivi previsti dal presente Regolamento, al quale compete il riconoscimento della retribuzione di risultato commisurata ai sensi dell'art. 9, comma 6.

Art. 14

INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE A PERSONALE INQUADRATO NELL'AREA DEGLI ISTRUTTORI

1. Nel caso in cui la dotazione organica preveda posti appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta Area 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 all'uopo richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di EQ anche a personale dell'Area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
2. L'Ente può avvalersi della facoltà di cui al comma 1 per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
3. Il dipendente appartenente all'Area degli Istruttori, cui sia stato conferito un incarico di EQ ai sensi del comma 1, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per l'incarico di EQ nonché, sussistendone i presupposti, ai compensi aggiuntivi di cui all'art. 20 del CCNL 16.11.2022, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo.

Art. 15

DISPOSIZIONI FINALI

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.

Art. 16

PUBBLICAZIONE ED ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente Regolamento viene pubblicato all'Albo on-line del Comune per 15 giorni consecutivi, nonché nel sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii..
2. Il presente Regolamento entrerà in vigore dal giorno in cui diventerà esecutiva la deliberazione

di approvazione.

Scheda di Analisi: proposta istituzione Posizione di Elevata Qualificazione di struttura

Allegato A)

Collocazione organizzativa

Area/Settore:. _____

Servizio: _____

U.O.: _____

Denominazione della Posizione di EQ _____

Finalità della posizione di EQ: la sua ragion essere all'interno della organizzazione, natura e obiettivi esposti in modo sintetico della posizione:

Aree di responsabilità gestionali ed amministrative:

Principali attività:

Tipo di conoscenza e di esperienza richiesta:

Data _____

Il Dirigente/Segretario Comunale

Scheda di Analisi: proposta istituzione Posizione di Elevata Qualificazione di Alta Professionalità

Allegato A1)

Collocazione organizzativa

Area/Settore: _____

Servizio: _____

U.O.: _____

Denominazione della Posizione di EQ _____

Finalità della posizione di EQ: la sua ragion essere all'interno della organizzazione, natura e obiettivi esposti in modo sintetico della posizione:

(Es. alta professionalità: Supportare la direzione del personale nella prevenzione di potenziali cause di lavoro)

Aree di responsabilità gestionali ed amministrative:

Principali attività:

(Es. alta professionalità: Consulenza legale specialistica in materia di lavoro pubblico)

Tipo di conoscenza e di esperienza richiesta:

Data _____

Il Dirigente/Segretario Comunale

(Allegato B) Scheda di Analisi da parte dell'Organismo di Valutazione della complessità organizzativa ai fini della graduazione del valore economico della Posizione di EQ di struttura proposta				
Criteria di valutazione	Descrizione	Peso criteri	Analisi punteggi	Risultato
Rilevanza strategica della posizione rivestita	<i>Esprime il livello di intervento della posizione di EQ nella realizzazione degli obiettivi generali dell'Ente</i>	È responsabile di istruttorie in atti strategici per l'ente = da 16 fino a 20 E' responsabile di istruttorie di atti rilevanti per l'ente = da 9 a 15 Contribuisce all'istruttoria di atti rilevanti per l'ente = da 0 fino a 8	20	
Preminenza dell'autonomia delle funzioni svolte a diretta rilevanza esterna con responsabilità gestionali ed amministrative	<i>Esprime il grado di responsabilità della posizione di natura amministrativo - contabile, civile e penale</i>	Responsabilità di gestione: - superiore a 3.000.000,00 = 20 - superiore a 2.000.000,00 = 15 - superiore a 1.000.000,00 = 10 - superiore a 500.000,00 = 5 - inferiore a 500.000,00 = 3	20	
Complessità ed eterogeneità di compiti riconducibili a diversi ambiti settoriali correlati a pluralità di responsabilità procedurali	<i>Esprime il grado di poliedricità richiesto nell'assolvimento dei compiti in ragione del numero di funzioni di natura specialistica svolte</i>	Funzione caratterizzante: - di natura gestionale = fino a 5 - di tipo organizzativo = fino a 5 - di tipo progettuale = fino a 5 - di tipo erogativo (servizi) = fino a 5	20	
Complessità dell'attività di coordinamento delle risorse umane, di indirizzo e di vigilanza	<i>Livello di difficoltà nel coordinamento determinato dall'entità delle risorse umane e tipologia di attività</i>	Oltre le 4 unità = 15 Tra le 2 e le 4 unità = 10 Sotto le 2 unità = 5	15	
Intensità delle relazioni con soggetti esterni ed organi istituzionali	<i>Relazioni con i settori/ organi dell'ente (politici, revisori, organismo di valutazione, commissioni) e con i soggetti esterni (studi legali, enti pubblici, OO.SS)</i>	Rapporti con soggetti rilevanti per cariche rivestite; provvedimenti di competenza di rilevante impatto; iniziative di comunicazione e rapporti con il pubblico: - intensità alta da 11 a 15 - intensità media da 6 a 10 - intensità bassa da 1 a 5	15	
Complessità dei processi	<i>Complessità tecnico-operativa dei processi gestiti</i>	I principali processi non hanno carattere di ripetitività: da 7 a 10 I processi sono in minima parte standardizzati: da 4 a 6 I processi sono in gran parte standardizzati: da 1 a 3	10	
			TOTALE	