



Città di Trapani

(Medaglia d'Oro al Valor Civile)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 27/2024

Oggetto: APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE, IL CONFERIMENTO, LA REVOCA E PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE. ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.

L'anno 2024 il giorno 07 del mese di febbraio alle ore 13:40 e seguenti, nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale.

Presiede l'adunanza **TRANCHIDA GIACOMO** nella sua qualità di SINDACO.
Sono rispettivamente presenti ed assenti i Sigg.:

TRANCHIDA GIACOMO	Presente
-------------------	----------

PELLEGRINO GIUSEPPE	Presente collegato da remoto in videoconferenza
---------------------	---

ABBRUSCATO VINCENZO	Presente
---------------------	----------

MAZZEO ALBERTO	Presente collegato da remoto in videoconferenza
----------------	---

VASSALLO ANDREA	Presente collegato da remoto in videoconferenza
-----------------	---

GUAIANA VINCENZO	Presente
------------------	----------

LA PORTA GIUSEPPE	Presente collegato da remoto in videoconferenza
-------------------	---

D'ALI' ROSALIA	Assente
----------------	---------

VIRZI' GIUSEPPE VINCENZO	Presente
--------------------------	----------

BARBARA EMANUELE	Assente
------------------	---------

Assenti: 2, D'Ali' Rosalia, Barbara Emanuele.

Partecipa il SEGRETARIO GENERALE **PANEPINTO GIOVANNI**.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Il Presidente illustra alla Giunta Comunale la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, predisposta dal Responsabile del procedimento competente per materia nel testo che segue:

Servizio GESTIONE DEL PERSONALE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Oggetto: APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE, IL CONFERIMENTO, LA REVOCA E PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE. ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.

La Dirigente del I settore sottopone alla Giunta Comunale la seguente proposta di deliberazione e relativi allegati:

PREMESSO CHE:

- l'articolo 16 del CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 prevede che gli enti istituiscano posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative;
- in base al secondo comma della citata disposizione contrattuale le posizioni di elevata qualificazione, che possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nell'area dei Funzionari e delle Elevate qualificazioni sulla base e per effetto di un incarico a termine, si configurano come posizioni di lavoro classificabili 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'art. 21 del CCNL citato dispone la disapplicazione degli artt. 13, 14, 15, 16, 17, 18 del CCNL del 21.5.2018, attinenti alla disciplina sugli incarichi di posizione organizzativa;

DATO ATTO che con Deliberazione Giunta comunale n. 510/2023 è stato approvato il CCDI 2023-2025 del personale dipendente non dirigente del Comune di Trapani, all'interno del quale sono contenuti gli articoli 24 e 25 concernenti gli incarichi di Elevata qualificazione.

RITENUTO necessario provvedere all'adozione del Regolamento da applicare alle nuove posizioni di lavoro di elevata qualificazione;

VISTO lo schema di "Regolamento per l'istituzione, il conferimento, la revoca e per la graduazione delle posizioni di elevata qualificazione" allegato al presente atto, che contiene:

- finalità, definizioni e tipologie di incarichi di elevata qualificazione;
- procedura di istituzione e revoca delle posizioni di elevata qualificazione;
- graduazione delle posizioni di elevata qualificazione e relativo trattamento economico accessorio;
- procedura di conferimento e revoca degli incarichi di elevata qualificazione;

proposta. n. 655

VISTO l'art. 5, c. 3, lett. d) ed e) del CCNL 16/11/2022, ai sensi del quale sono oggetto di confronto fra la delegazione datoriale e la delegazione sindacale, rispettivamente:

- “i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione”;
- “i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell’attribuzione della relativa retribuzione”;

DATO ATTO che con nota prot. n. 4493 del 15/01/2024 è stata trasmessa alla delegazione trattante di parte sindacale lo schema di regolamento allegato al presente atto, quale informazione di cui all’art. 4 del CCNL 16/11/2022 propedeutica al confronto previsto per la materia in oggetto dall’art. 5, c. 3, lett. e) del medesimo contratto collettivo;

ATTESO che è pervenuta richiesta di attivazione del confronto ai sensi dell’art. 5 del CCNL 16/11/22.

VISTA la nota del Segretario generale, giusto prot. n. 5637 del 17 Gennaio 2024 con la quale si chiede di modificare lo schema di Regolamento già predisposto dalla Dirigente del I Settore e si indicano le variazioni da apportare.

CONSIDERATO che in data 26/01/2024 si è svolto il confronto con le organizzazioni sindacali.

RITENUTO di doversi, pertanto, procedere all’approvazione del Regolamento citato ed allegato.

RITENUTO necessario, al fine della piena attuazione del CCNL 16/11/2022, procedere all’istituzione delle nuove posizioni di lavoro di elevata responsabilità e alla loro graduazione.

DATO ATTO che nella più recente delibera della Giunta comunale n. 365/2022 è definita la macrostruttura del Comune di Trapani e la modifica delle linee funzionali e dell’organigramma in funzione dell’attuazione del PNRR.

DATO ATTO CHE le precedenti posizioni di Posizione Organizzativa ricondotte alla tipologia di incarichi di Elevata qualificazione corrispondono, quanto a competenze assegnate e funzioni svolte, a quelle delle nuove posizioni di Elevata Qualificazione.

RITENUTO opportuno istituire le posizioni di lavoro di elevata responsabilità (d’ora in avanti, per brevità, incarichi di elevata qualificazione o E.Q.), in ragione dell’importanza e rilevanza delle funzioni svolte dai Servizi cui si riferiscono, avuto riguardo alla mission istituzionale e all’organizzazione generale degli uffici, nelle posizioni già istituite con deliberazione della Giunta municipale n. 367 del 29 Ottobre 2019, salvo successive modifiche che dovessero rendersi necessarie in funzione di eventuali e future riorganizzazioni.

VISTI:

- Lo Statuto comunale.
- Il regolamento degli Uffici e dei servizi allo stato vigente.
- la legge 7/08/1990, n. 241 “Norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi”;
- la legge regionale 21 maggio 2019, n. 7 “Disposizioni per i procedimenti amministrativi e la funzionalità dell’azione amministrativa”;
- il D. Lgs. 30/03/2001 n. 165, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze dell’Amministrazione Pubblica” e ss.mm.ii.

PROPONE DI DELIBERARE

per i motivi espressi nella parte narrativa del presente provvedimento, che qui si intendono integralmente trascritti:

1. APPROVARE il “Regolamento per l’istituzione, il conferimento, la revoca e per la graduazione delle posizioni di elevata qualificazione” allegato al presente atto alla lettera “A” , dando atto di aver ottemperato all’informativa obbligatoria di cui all’art. 4 ed al confronto di cui all’art. 5 del CCNL 2019/2021 comparto funzioni locali.

2. ISTITUIRE le posizioni di lavoro di elevata qualificazione, in ragione dell’importanza e rilevanza delle funzioni svolte dai Servizi cui si riferiscono, avuto riguardo alla mission istituzionale e all’organizzazione generale degli uffici, attualmente corrispondenti alle posizioni già istituite con deliberazione della Giunta municipale n. 367 del 29 Ottobre 2019, salvo successive modifiche che dovessero rendersi necessarie in funzione di nuove ed eventuali riorganizzazioni.

3. ONERARE il Segretario generale, sentiti i Dirigenti di settore di provvedere ad elaborare la proposta di pesatura delle singole posizioni di responsabilità da sottoporre alla G.M. secondo il presente regolamento ed autorizzare, provvisoriamente, il conferimento delle posizioni con attribuzione della indennità attualmente corrisposta, salvo conguaglio, fino a definitiva pesatura ed attribuzione del valore.

4. STABILIRE che l’attivazione della procedura di cui all’art. 8, comma 1, lett. b) del predetto Regolamento, da parte del Dirigente di settore, potrà svolgersi successivamente all’attività di pesatura di cui al punto 5. ed all’attribuzione definitiva del valore alla posizione di E.Q.

5. TRASMETTERE per quanto di competenza, copia del presente provvedimento ai Dirigenti dell’Ente, all’Ufficio del Personale, alle OO.SS. e all’O.I.V..

6. DARE ATTO che, all’entrata in vigore del presente Regolamento, si dovrà considerare decaduto il precedente approvato con delibera della Giunta comunale n. 194/2019.

Sottoscritta dal Dirigente
GABRIELE NUNZIATA
(firma digitale ai sensi dell’art. 21 d.lgs. 82/2005)
in data 02/02/2024

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la superiore proposta di deliberazione avente per oggetto: APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE, IL CONFERIMENTO, LA REVOCA E PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE. ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE;

Preso atto che, ai sensi dell'art. 53 della Legge n. 142/1990 come recepito dalla L.R. n. 48/1991 e così come modificato dall'art. 12 della L.R. n. 30/2000, la proposta di deliberazione reca solo il parere di regolarità tecnica in quanto non coinvolge aspetti finanziari;

Considerato che, in relazione ai presupposti di fatto e di diritto accertati e verificati dal Responsabile del Procedimento e dal Dirigente proponente, vengono condivisi e fatti propri tutti gli elementi della proposta di deliberazione, **con le seguenti modifiche/integrazioni:**

A) Art. 6, comma 3 – modificare la % del massimo di retribuzione al 70% (settantapercento).

B) Dare formale indirizzo al Segretario Generale di predisporre apposito atto deliberativo di pari modifica in capo ai Dirigenti.

Visto l'O.R.EE.LL. e successive modifiche ed integrazioni;

con voti unanimi espressi mediante scrutinio palese

DELIBERA

di approvare, la proposta di deliberazione in precedenza riportata, **con le seguenti modifiche/integrazioni:**

A) Art. 6, comma 3 – modificare la % del massimo di retribuzione al 70% (settantapercento).

B) Dare formale indirizzo al Segretario Generale di predisporre apposito atto deliberativo di pari modifica in capo ai Dirigenti.

Dopo di che la Giunta, con separata votazione unanime e palese

DELIBERA

di dichiarare **immediatamente esecutivo** l'atto sopra deliberato ai sensi di legge, stante l'urgenza di provvedere in merito, ed il segretario, con la firma apposta di seguito, ne attesta l'esecutività.

Approvato e sottoscritto



**L'ASSESSORE ANZIANO
PELLEGRINO GIUSEPPE**

(firma digitale ai sensi dell'art. 21 d.lgs. 82/2005)



**IL SEGRETARIO GENERALE
PANEPINTO GIOVANNI**

(firma digitale ai sensi dell'art. 21 d.lgs. 82/2005)



**IL SINDACO
TRANCHIDA GIACOMO**

(firma digitale ai sensi dell'art. 21 d.lgs. 82/2005)

**REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE, IL CONFERIMENTO, LA REVOCA E PER LA
GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
(Artt. 16 e ss. CCNL Funzioni Locali 2019-2021 del 16/11/2022)**

INDICE:

TITOLO I – FINALITA', DEFINIZIONI E TIPOLOGIE

- Art. 1 - Finalità
- Art. 2 - Competenze

**TITOLO II – ISTITUZIONE, VARIAZIONE E REVOCA DELLE POSIZIONI DI LAVORO DI
ELEVATA QUALIFICAZIONE**

- Art. 3 - Procedura di istituzione
- Art. 4 - Variazione delle posizioni di lavoro di elevata qualificazione

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

- Art. 5 - Criteri di graduazione
- Art. 6 - Trattamento economico accessorio e Fondo posizioni di lavoro di elevata qualificazione

**TITOLO IV – CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA
QUALIFICAZIONE**

- Art. 7 - Destinatari degli incarichi
- Art. 8 - Conferimento degli incarichi
- Art. 9 - Rotazione degli incarichi

TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 10 - Disposizioni transitorie e finali

TITOLO I – FINALITA', DEFINIZIONI E TIPOLOGIE

Art. 1 - FINALITA'

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incarichi sulle posizioni di elevata qualificazione, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

Art. 2 - COMPETENZE

Per "Elevata Qualificazione" si intende un incarico che comporti, con assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:

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

TITOLO II - ISTITUZIONE, VARIAZIONE E REVOCA DELLE POSIZIONI DI LAVORO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 3 - PROCEDURA DI ISTITUZIONE

1. L'istituzione delle posizioni di Elevata Qualificazione (di seguito E.Q.) è adottata dalla Giunta Comunale su proposta del Segretario Generale di concerto con il Dirigente dell'Ufficio personale. A tal fine, il Dirigente del settore di competenza predispone una scheda di analisi della istituenda posizione di E.Q. dove individua le funzioni e le caratteristiche della posizione di lavoro, della sua complessità organizzativa, delle competenze e dei requisiti necessarie per rivestire il ruolo di incaricato.

Art. 4 - VARIAZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. La posizione di lavoro di EQ può essere modificata o eliminata, con le medesime modalità di cui all'art. 3, 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. La modifica o eliminazione della posizione di E.Q. comporta automaticamente la decadenza dell'incarico di E.Q. conferito sulla posizione di lavoro.

2. Contestualmente alla modifica e/o eliminazione della posizione di lavoro di E.Q., l'Amministrazione stabilisce la nuova pesatura delle posizioni esistenti ai fini dell'eventuale ricalcolo delle retribuzioni di posizione.

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

Art. 5 - CRITERI DI GRADUAZIONE

1. La proposta organizzativa di istituzione delle EQ di cui all'art. 2, lett. a) e b), è formulata tenendo conto di appositi criteri propri per ogni singola tipologia.

2. Per quanto riguarda le posizioni di EQ di cui all'art. 2, lett. a) del presente regolamento "responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa", vengono individuati i seguenti criteri:

1° Criterio: Collocazione nella struttura

N.	Sub criterio	Descrizione	Indicatore	Min	Max
1	Strategicità della posizione	E' considerata la rilevanza e il grado di correlazione con le funzioni conferite rispetto all'attuazione del programma di governo	N. di collegamenti con il programma dell'A.C	3	40
2	Conoscenze e competenze necessarie per la copertura della posizione	Esprime lo spettro di conoscenze e competenze professionali che la posizione richiede per l'assolvimento delle funzioni (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa, etc.) e, insieme, il necessario grado di specializzazione professionale: incrementa la valutazione del ruolo e l'esigenza di cognizioni interdisciplinari	N. ambiti in cui si estrinseca l'attività	3	20
3	Risorse finanziarie gestite	Entità del budget assegnato come servizio gestito	Ultimo bilancio approvato - risorse assegnate per il servizio	3	30

Indicatori di pesatura

sub 1

Da 1 a 13	basso
Da 14 a 26	medio
Da 27 a 40	alto

sub 2

Da 1 a 7	basso
Da 8 a 14	medio
Da 15 a 20	alto

sub 3

Da 1 a 10	basso
Da 11 a 20	medio
Da 21 a 30	alto

2° Criterio: Complessità organizzativa

N.	Sub criterio	Descrizione	Indicatore	Min.	Max
1	Complessità operativa	E' considerata la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali di competenza. Esprime il necessario grado di specializzazione professionale: incrementa la valutazione del ruolo l'esigenza di cognizioni interdisciplinari	Attività che necessita di titoli abilitativi o particolari qualificazioni professionali	3	40
2	Risorse umane gestite nel servizio	E' valutata l'entità delle risorse umane gestite	N. dipendenti assegnati al servizio	3	20
3	Attività di studio e ricerca	E' valutata la significatività quantitativa e qualitativa delle attività di aggiornamento professionale, ricerca, approfondimento e formazione necessarie all'efficace espletamento delle funzioni assegnate	Attività richiedente continuo aggiornamento	3	30

Indicatori di pesatura

sub 1

Da 1 a 13	basso
Da 14 a 26	medio
Da 27 a 40	alto

sub 2

Da 1 a 7	basso
Da 8 a 14	medio
Da 15 a 20	alto

sub 3

Da 1 a 10	basso
Da 11 a 20	medio
Da 21 a 30	alto

3° Criterio: Grado di Responsabilità

N.	Sub criterio	Descrizione	Indicatore	Min.	Max
1	Grado di responsabilità verso l'interno e l'esterno	Esprime la tipologia dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione nell'azione svolta verso l'esterno (penale, civile, amministrativa, tecnica), anche con riferimento all'eventuale esposizione erariale. Esprime la tipologia dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione nell'azione svolta verso l'interno (di esecuzione, di risultato finale, di consultazione, di informazione)	N. procedimenti ascrivibili al servizio	3	40

2	Attività soggette a rischio contenzioso	<i>E' considerata l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile, amministrativa, erariale)</i>	N. contenziosi acrivibili al servizio e l'importo	3	30
3	Attività soggetta a rischio corruzione	<i>E' considerata, in coerenza con il PTPCT, la significatività del profilo di rischio associato alle attività assegnate: incrementa la valutazione il maggiore rischio corruzione</i>	N. attività a rischio corruzione previste nel piano	3	20

Indicatori di pesatura

sub 1

Da 1 a 13	basso
Da 14 a 26	medio
Da 27 a 40	alto

sub 2

Da 1 a 10	basso
Da 11 a 20	medio
Da 21 a 30	alto

sub 3

Da 1 a 7	basso
Da 8 a 14	medio
Da 15 a 20	alto

4° Criterio: Delega di funzioni

N.	Sub criterio	Descrizione	Valore
1	Delega di funzioni	Il criterio è soddisfatto al momento dell'attribuzione alla posizione di lavoro delle funzioni dirigenziali delegate, ai sensi dell'art. 17, comma 1-bis d. lgs. 165/2001, che possono attenersi alla concessione del potere di firma di documenti, certificazioni, attestazioni, provvedimenti finali a rilevanza esterna; al potere di spesa; all'affidamento e stipula di contratti pubblici	10

Per quanto riguarda le posizioni di EQ di cui all'art. 2, lett. b) del presente regolamento "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", vengono individuati i seguenti criteri:

1° Criterio: Collocazione nella struttura

N.	Sub criterio	Descrizione	Indicatore	Min	Max
1	Strategicità della posizione	E' considerata la rilevanza e il grado di correlazione con le funzioni conferite	N. di collegamenti con il programma dell'A.C	3	30
2	Conoscenze e competenze necessarie per la copertura della posizione	Esprime lo spettro di conoscenze e competenze professionali che la posizione richiede per l'assolvimento delle funzioni (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa, etc.) e, insieme, il necessario grado di specializzazione professionale: incrementa la valutazione del ruolo e l'esigenza di cognizioni interdisciplinari	N. ambiti in cui si estrinseca l'attività	3	30
3	Autonomia decisionale	Grado di autonomia nell'ambito dell'incarico attribuito	Livello di infungibilità, interferenza di altri Organi o Uffici nell'espletamento dell'incarico	3	30

Indicatori di pesatura

Da 1 a 10	basso
Da 11 a 20	medio
Da 21 a 30	alto

2° Criterio: Complessità organizzativa

N.	Sub criterio	Descrizione	Indicatore	Min.	Max
1	Complessità operativa	E' considerata la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali di competenza. Esprime il necessario grado di specializzazione professionale: incrementa la valutazione del ruolo l'esigenza di cognizioni interdisciplinari	Attività che necessita di titoli abilitativi o particolari qualificazioni professionali	3	30
2	Complessità del sistema relazionale	Attività di relazioni qualificate con soggetti esterni	N. di relazioni qualificate	3	30

3	Attività di studio e ricerca	E' valutata la significatività quantitativa e qualitativa delle attività di aggiornamento professionale, ricerca, approfondimento e formazione necessarie all'efficace espletamento delle funzioni assegnate	Attività richiedente continuo aggiornamento	3	30
---	------------------------------	--	---	---	----

Indicatori di pesatura

Da 1 a 10	basso
Da 11 a 20	medio
Da 21 a 30	alto

3° Criterio: Grado di Responsabilità

N.	Sub criterio	Descrizione	Indicatore	Min.	Max
1	Grado di responsabilità verso l'interno e l'esterno	Esprime la tipologia dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione nell'azione svolta verso l'esterno (penale, civile, amministrativa, tecnica), anche con riferimento all'eventuale esposizione erariale. Esprime la tipologia dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione nell'azione svolta verso l'interno (di esecuzione, di risultato finale, di consultazione, di informazione)	N. procedimenti ascrivibili al servizio	3	30
2	Attività soggette a rischio contenzioso	E' considerata l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile, amministrativa, erariale)	N. contenziosi ascrivibili al servizio e l'importo	3	30
3	Attività soggetta a rischio corruzione	E' considerata, in coerenza con il PTPCT, la significatività del profilo di rischio associato alle attività assegnate: incrementa la valutazione il maggiore rischio corruzione	N. attività a rischio corruzione previste nel piano	3	30

Indicatori di pesatura

Da 1 a 10	basso
Da 11 a 20	medio
Da 21 a 30	alto

4° Criterio: Delega di funzioni

N.	Sub criterio	Descrizione	Valore
----	--------------	-------------	--------

1	Delega di funzioni/rappresentanza dell'Ente	Il criterio è soddisfatto nella attribuibilità alla posizione di lavoro di funzioni dirigenziali delegate, ai sensi dell'art. 17, comma 1-bis d. lgs. 165/2001, che possono attenersi alla concessione del potere di firma di documenti, certificazioni, attestazioni, provvedimenti finali a rilevanza esterna; al potere di spesa; all'affidamento e stipula di contratti pubblici, ovvero, in caso di indelegabilità di funzioni per il particolare status della posizione di lavoro, alla idoneità di rappresentare l'Ente verso l'esterno	10
---	---	--	----

3. L'Amministrazione comunale, contestualmente all'istituzione delle posizioni di lavoro di EQ, su proposta del Segretario Generale, sentito il Dirigente del I Settore e gli altri dirigenti, procede alla loro graduazione/pesatura applicando i criteri valutativi di cui al punto precedente.

4. Ad ogni posizione di lavoro di E.Q è collegata una retribuzione di posizione calcolata come segue: *(peso percentuale della posizione, rapportata al totale dei pesi attribuiti a tutte le posizioni) X (quota del fondo delle posizioni di EQ destinata alla retribuzione di posizione).*

Art. 6 - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO E FONDO POSIZIONI DI LAVORO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare dell'incarico di E.Q. è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato ed è finanziato con il fondo per gli incarichi di elevata qualificazione, le cui risorse sono allocate negli appositi stanziamenti del bilancio comunale.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione.

3. Alla retribuzione di posizione è destinato massimo il 85% (ottantacinque per cento) del fondo per gli incarichi di elevata qualificazione e alla retribuzione di risultato almeno il 15% (quindici per cento).

4. La retribuzione di posizione nominale degli incaricati di elevata qualificazione è pari a quella spettante per la posizione di E.Q. ricoperta, determinata a seguito di pesatura, svolta dall'Amministrazione nel rispetto dei criteri di graduazione di cui all'art. 5.

5. La retribuzione di posizione effettiva spettante ad ogni incaricato è determinata riproporzionando la retribuzione nominale di cui al punto precedente in base al rapporto di lavoro (a tempo parziale o a tempo pieno) ed alla durata dell'incarico.

6. In caso di incarico attribuito ad interim al titolare di E.Q. compete, nell'ambito della retribuzione di risultato, un ulteriore importo commisurato al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto del conferimento ad interim. Il maggiore importo attribuito per remunerare il compenso dell'incarico ad interim è imputato a carico del fondo a valere sull'indennità di posizione vacante attribuita ad interim.

7. I criteri per la corresponsione della retribuzione di risultato da attribuire ad ogni incaricato è stabilita, ai sensi degli art. 17, c. 4 e art. 7, c. 4, lett. v) del CCNL 2019-2021, in sede di contrattazione integrativa.

TITOLO IV - CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 7 - DESTINATARI DEGLI INCARICHI

1. Nell'ambito della vigente disciplina contrattuale (art. 16 e ss. del CCNL 2019/2021), gli incarichi

di E.Q. possono essere conferiti di norma a personale dell'Area dei Funzionari ed Elevata qualificazione a cura del Dirigente del settore ove il funzionario è incardinato.

2. In mancanza, nel settore di propria competenza, di funzionari aventi le competenze idonee allo svolgimento del servizio richiesto anche mediante il ricorso agli interim, è possibile conferire l'incarico in via eccezionale e temporanea a dipendenti dell'Area istruttori, già destinatari di provvedimento di attribuzione di mansioni superiori ai sensi dell'art. 52 del D.lgs 165/2001.

3. Per il conferimento degli incarichi in oggetto si tiene 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 presente CCNL.

Art. 8 - CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

1. L'incarico non può avere durata inferiore a 1 anno e non può eccedere la durata massima di 3 anni, in ottemperanza a quanto stabilito dal CCNL vigente. L'incarico è rinnovabile con le medesime formalità di cui all'articolo precedente, fatto salvo quanto previsto all'art. 9. Alla scadenza dell'incarico, il mancato rinnovo non necessita di motivazione.

A garanzia della continuità operativa dell'azione amministrativa, le nomine continuano ad esplicare i loro effetti anche dopo la loro scadenza fino all'adozione di un nuovo provvedimento di nomina e per un periodo massimo di 30 giorni. Solo nel caso di consultazioni amministrative, per garantire il regolare svolgimento dell'azione amministrativa dell'Ente, gli incarichi si intendono automaticamente prorogati per un periodo massimo di 45 giorni.

2. Nel caso in cui nel settore siano presenti più dipendenti a potere ricoprire la posizione, è necessario che il conferimento degli incarichi sia preceduto da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati, da pubblicare sul sito dell'Ente per almeno sette giorni consecutivi. I candidati in possesso dei requisiti sono valutati in considerazione dei seguenti criteri secondo l'ordine di priorità:

a) titolo di studio e professionale adeguato ed attinente allo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico.

b) esperienza almeno triennale nella gestione di funzioni e di attività su tematiche significative coerenti con l'incarico da ricoprire.

c) aver già coordinato strutture organizzative nell'arco della propria attività lavorativa o avere assunto incarichi di alta professionalità che prescindono dal criterio della coordinazione”;

d) valutazione dell'ultimo triennio.

e) Non aver subito sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale negli ultimi 2 anni.

Il Dirigente competente a conferire l'incarico, con l'eventuale supporto dell'Ufficio personale procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di accesso e alla ponderazione e valutazione degli elementi di cui al precedente comma.

Nel caso in cui l'avviso sia andato deserto, il dirigente può conferire l'incarico a un dipendente dell'area Funzionari ed Elevata Qualificazione assegnato alla propria struttura e in possesso dei requisiti e delle competenze necessari.

3. 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.

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo 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.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 17 del presente CCNL da parte del dipendente titolare.

6. I Dirigenti possono delegare alcune delle loro competenze nel rispetto della normativa vigente in materia di deleghe dirigenziali, fra cui art. 17, comma 1bis del D. Lgs. n. 165/2001.

7. L'esercizio delle competenze delegate non produce alcun effetto costitutivo di diritti relativi all'inquadramento giuridico o di natura retributiva fondamentale; il maggior onere è ricompreso nell'ambito della pesatura del singolo incarico di EQ di cui all'art. 5 del presente regolamento. Non si applica, in ogni caso, l'art. 2103 c.c.

Art. 9 - ROTAZIONE DEGLI INCARICHI

Il Comune promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi anche ai fini del rispetto delle misure legate al Piano Anticorruzione. Con l'entrata in vigore del presente regolamento i titolari di E.Q. che abbiano ricoperto il medesimo incarico per un periodo di almeno CINQUE anni, non possono ricoprire ulteriormente la stessa posizione. Il computo è sospeso durante le assenze dal lavoro superiori a 6 mesi. **La rotazione dovrà avvenire entro e non oltre 120 giorni.**

Il dipendente incaricato in aree o procedimenti esposti a rischio corruzione favorisce il passaggio delle competenze e agevola la rotazione dell'incarico. Qualora si renda necessaria l'assegnazione a struttura diversa da quella di appartenenza, il dipendente collabora affinché venga salvaguardata la continuità e la regolarità dell'attività amministrativa e la funzionalità degli uffici.

TITOLO V - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 10 - DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Il presente regolamento entra in vigore decorsi quindici giorni dalla pubblicazione all'albo pretorio ed abroga ogni precedente disposizione regolamentare e/o organizzativa con esso incompatibile. Esso trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima. Per quanto non previsto dal presente Regolamento si rinvia alla disciplina, normativa e/o contrattuale vigente.



Città di Trapani

(Medaglia d'Oro al Valor Civile)

Servizio GESTIONE DEL PERSONALE

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA CONCOMITANTE

Sulla proposta n. 655/2024 del Servizio GESTIONE DEL PERSONALE ad oggetto: APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE, IL CONFERIMENTO, LA REVOCA E PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE. ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE. si esprime ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica concomitante.

Trapani li, 02/02/2024



Sottoscritto dal Dirigente

GABRIELE NUNZIATA

(firma digitale ai sensi dell'art. 21 d.lgs. 82/2005)

in data 02/02/2024