

**DISCIPLINARE PER LA GRADUAZIONE
DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI E PER IL CONFERIMENTO E LA
REVOCA DELLA TITOLARITÀ DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI**
Approvato con D.G.C. n.450 del 01/12/2023

**ADEGUATO ALLE DISPOSIZIONI PREVISTE DAL CCNL 16/11/2022
COMPARTO FUNZIONI LOCALI**

Articolo 1

Disposizioni generali e riferimenti normativi

1. La Giunta Comunale adotta il presente Disciplinare, previa presa d'atto da parte del Nucleo di valutazione.
2. Il presente Disciplinare è finalizzato ad armonizzare la materia delle elevate qualificazioni con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali, triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 e definisce i criteri per la graduazione delle elevate qualificazioni e per il conferimento e la revoca della titolarità delle elevate qualificazioni, ai sensi del combinato disposto degli artt.16, 17, 18, e 20 del citato CCNL/2022.
3. L'Amministrazione istituisce, ai sensi delle vigenti previsioni contrattuali, l'Area delle Elevate qualificazioni (a seguire definite anche EQ), attenendosi ai principi generali riportati dal menzionato CCNL 16/11/2022 ed ai criteri ed alle modalità operative di seguito esposte.
4. Tali posizioni di lavoro richiedono lo svolgimento, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - a) di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) di attività 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.

Articolo 2

Criteri generali per la graduazione delle elevate qualificazioni

1. Il Comune di Teramo riconosce a ciascuna elevata qualificazione un valore retributivo, così come previsto dall'articolo 17 del CCNL del comparto Funzioni locali per il triennio 2019/2021, in relazione alla complessità, nonché alla rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali.
2. La determinazione del valore da attribuire a ciascuna posizione si ottiene in stretta relazione alle funzioni effettivamente esercitate, ciascuna delle quali viene preventivamente graduata.
3. Per dare attuazione alle prescrizioni dei commi precedenti, prima dell'assegnazione degli incarichi di posizione, l'Ente definisce l'elenco complessivo delle funzioni e attribuisce, a ciascuna di essa, un valore economico, in ragione dei seguenti **fattori di pesatura**:
 - a. **Trasversalità**, in relazione all'ampiezza della funzione con riferimento, sia alle conoscenze interdisciplinari, sia ai rapporti con le altre aree dell'Ente o con soggetti esterni;
 - b. **Complessità operative o strutturali**, riguardante complessità dei procedimenti e processi gestiti, criticità che condizionano il regolare esercizio della funzione, difficoltà derivante dalla complessità delle decisioni da assumere o delle operazioni da compiere, anche con riferimento alle attività professionali dell'Avvocatura comunale;
 - c. **Esposizione a rischio o contenzioso**, relativa, in particolar modo ad aspetti quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo: la esposizione a rischio corruttivo (risultante nel PTPC), a rischio lavorativo in ragione delle difficoltà e complessità dell'attività posta in essere, a rischio contenzioso derivante dalla gravosità della materia trattata e dal grado di variabilità e/o dispersione normativa di riferimento;
 - d. **Attività di controllo e presidio**, relativa all'esercizio di azioni finalizzate alla verifica della conformità di atti, azioni, procedimenti, ecc. rispetto alle prescrizioni normative, nonché all'attività di prevenzione o verifica preventiva;
 - e. **Abilitazione professionale**, relativa al possesso di abilitazione necessaria per l'espletamento della funzione;
 - f. **Responsabilità gestionale** per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali;

- g. Strategicità della posizione** rispetto agli obiettivi dell'Amministrazione;
 - h. Sostituzione del Dirigente** in caso di assenza o impedimento.
4. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ, composto dalla retribuzione di risultato e dalla retribuzione di posizione, assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità, compreso lo straordinario, fatte salve le eccezioni previste dalla legge e dai CCNL.
 5. Alla retribuzione di risultato delle elevate qualificazioni viene destinata la quota pari al 15% delle risorse determinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le elevate qualificazioni previste, come indicato nel bilancio dell'Ente.
 6. Si rinvia a quanto previsto all'interno del sistema integrato di misurazione e valutazione delle performance ai fini dell'individuazione dei criteri generali e della relativa metodologia per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di elevata qualificazione;
 7. Il valore delle posizioni viene ridefinito complessivamente ogni volta che l'Ente procede alla riorganizzazione o per ciascuna delle posizioni interessate, nei casi in cui si modifichi significativamente l'attribuzione di funzioni e responsabilità di alcune di esse; in tal caso il provvedimento di riorganizzazione stabilirà se dovrà farsi ricorso o meno alla nuova pesatura.
 8. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che l'Amministrazione comunale di Teramo ha destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni istituite, secondo quanto previsto dall'art.67, comma 1, del CCNL/2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni sono corrisposte a carico del bilancio dell'ente.

Articolo 3

Individuazione funzioni

1. Ai fini della graduazione alle singole elevate qualificazioni, il Comune di Teramo individua le seguenti **"funzioni"**:
 - 1) Gabinetto del Sindaco
 - 2) Segreteria Generale, Affari Generali, Prevenzione corruzione, trasparenza amministrativa
 - 3) Smart City e partecipazione – Digitalizzazione e Transizione al Digitale – Privacy - Informatizzazione e statistica – Protocollo Informatico e sito istituzionale – Urp
 - 4) Polizia Municipale, Sicurezza del territorio
 - 5) Polizia Municipale, Sicurezza del territorio
 - 6) Gestione giuridica delle Risorse Umane – organizzazione – relazioni sindacali – Servizio Civile
 - 7) Gestione economia delle risorse umane
 - 8) Appalti e Contratti – Progetti comunitari
 - 9) Pubblica istruzione, servizi scolastici ed asili nido
 - 10) Consulenza legale, contenzioso giudiziario e forme alternative di composizione della lite
 - 11) Consulenza legale, contenzioso giudiziario e forme alternative di composizione della
 - 12) Programmazione e gestione bilancio
 - 13) Tributi
 - 14) Controllo Società partecipate, controllo di gestione, economato, provveditorato e contabilità fiscale
 - 15) Attività sociali, volontariato, servizio civile, sportello per gli immigrati
 - 16) Politiche abitative – Erp
 - 17) Servizio sociale professionale
 - 18) Servizi demografici, anagrafe, elettorale, autentiche, carta d'identità, leva, stato civile
 - 19) Gestione Musei, siti archeologici, Pinacoteca civica e Laboratori culturali
 - 20) Cultura – turismo e procedimenti amministrativi musei e siti archeologici – pinacoteca civica – laboratori culturali - politiche giovanili

- 21) Commercio, Polizia amministrativa, Ufficio del contenzioso amministrativo, Fiere e mercati, Ufficio manifestazioni; progetti comunitari
- 22) S.U.A.P.
- 23) Programmazione e controllo lavori pubblici – Sport – Impianti sportivi – Protezione Civile – sisma
- 24) Viabilità e trasporti – Opere di urbanizzazione
- 25) Manutenzione del patrimonio – Coordinamento operatori del servizio, servizio di pronta reperibilità e loro Sicurezza sui luoghi di lavoro D. Lgs. n.81/08 – Protezione civile
- 26) Gestione del patrimonio (Concessioni – alienazioni/valorizzazioni)
- 27) Sportello Unico per l’Edilizia – S.U.E.
- 28) Edilizia pubblica, scolastica e ricostruzione
- 29) Piani e progetti territoriali e urbanistici – Piani Attuativi
- 30) Ambiente – energia – pianificazione – verde pubblico

Articolo 4

Graduazione delle elevate qualificazioni

1. La graduazione delle Elevate qualificazioni viene effettuata dal Nucleo di Valutazione, sulla base di “**fattori di pesatura**” previsti al precedente art.2, comma 3, applicati per le diverse “**funzioni**” di cui al precedente art.3.
2. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione dell’importo della retribuzione di posizione da attribuire ai titolari di Elevata Qualificazione (EQ) e da riconoscersi nel rispetto dei limiti previsti dal CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 ed in accordo con la metodologia specificata nel presente Disciplinare;
3. Il valore delle posizioni viene ridefinito complessivamente ogni volta che l’Ente procede alla riorganizzazione o per ciascuna delle funzioni interessate, nei casi in cui si modifichi *significativamente* l’attribuzione di servizi e responsabilità di alcune di esse; in tal caso il provvedimento di riorganizzazione stabilirà se dovrà farsi ricorso o meno alla nuova pesatura.

Articolo 5

Metodologia per l’attribuzione del punteggio e per la graduazione del valore della retribuzione di posizione

1. A ciascuna delle **funzioni** individuate al precedente articolo 3 viene attribuito un punteggio, per ogni **fattore** di cui al precedente articolo 2, di seguito riportato:

FATTORI	DA	A
Trasversalità	0	15
Complessità operative o strutturali	0	20
Esposizione a rischio o contenzioso	0	10
Attività di controllo e presidio	0	10
Abilitazione professionale	0	5
Responsabilità gestionale	0	20
Strategicità della posizione	0	10
Sostituzione del Dirigente	0	10

2. La somma dei punteggi attribuiti dal Nucleo di Valutazione a ciascuna funzione determina il punteggio complessivo in relazione al quale sarà attribuito il valore della retribuzione di posizione alle singole funzioni, come meglio descritto al successivo articolo 6;

3. Il punteggio massimo conseguibile per ciascuna funzione è pari a n.100;
4. L'**attribuzione del punteggio** a ciascuna funzione viene effettuata dal Nucleo di Valutazione ai sensi del precedente articolo 4. Tale organo, all'esito dei lavori predisporrà un apposito verbale dal quale dovranno emergere, per ciascuna funzione, le seguenti informazioni per ciascuna funzione ed a trasmetterlo all'Ufficio del Personale:
 - a. punteggio attribuito a ciascun fattore di cui al precedente articolo 2;
 - b. punteggio complessivo attribuito a ciascuna funzione, quale somma dei punteggi attribuiti ai singoli fattori (massimo 100 punti);
5. Allo scopo di evitare un appiattimento delle retribuzioni di posizioni sono adottati i seguenti criteri:
 - a. è fissato un punteggio soglia pari a 50/100 punti;
 - b. alle EQ alle quali è assegnato un punteggio inferiore al punteggio soglia, è assegnato il valore minimo della retribuzione di posizione previsto dal CCNL vigente (Euro 5.000);
 In relazione al punteggio totale conseguito, la posizione è collocata in una delle seguenti fasce di retribuzione:

N	Fascia di Punteggio Totale	Retribuzione
1	96-100	18.000
2	91-95	16.000
3	86-90	14.000
4	81-85	12.000
5	76-80	11.000
6	71-75	10.000
7	66-70	9.000
8	61-65	8.300
9	56-60	7.200
10	51-55	6.500
11	0-50	5.000

- Nel caso in cui le risorse stanziare per la retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di EQ non siano sufficienti, salve restando la pesatura e l'attribuzione teorica, la retribuzione di posizione viene proporzionalmente ridotta a tutti, nel rispetto del valore minimo contrattuale (5.000,00);
6. All'esito della procedura prevista nel precedente comma, l'Ufficio del Personale provvede ad istruire la relativa proposta di Deliberazione dell'Organo di Governo di approvazione della struttura delle Elevate qualificazioni la quale dovrà contenere le seguenti informazioni:
 - a. Numero Elevate qualificazioni / Funzioni assegnate a ciascun Settore
 - b. Punteggio attribuito dal Nucleo di Valutazione a ciascuna Elevata Qualificazione/Funzione;
 - c. Importo della Retribuzione di Posizione individuato per ciascuna fascia;
 7. In caso di significative modifiche organizzative che comportino una diversa distribuzione delle funzioni, il nuovo valore delle posizioni dovrà essere adeguato al valore delle funzioni attribuite secondo la procedura prevista nel presente disciplinare.

Articolo 6

Conferimento, durata e revoca degli incarichi

1. Gli incarichi relativi all'area delle elevate qualificazioni sono conferiti dai Dirigenti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
2. La durata massima degli incarichi non potrà essere superiore ad anni 3 (tre), ai sensi dell'art.18 comma 1 del CCNL 16/11/2022 - Comparto Funzioni Locali e non potrà avere durata inferiore ad anni 1 (uno).
3. È vietato il conferimento della titolarità di elevata qualificazione, data la relativa particolare responsabilità, a titolari di rapporto di lavoro a tempo parziale.

4. Gli incarichi possono essere revocati anche prima della scadenza, con atto scritto e motivato, previa attivazione delle procedure di contraddittorio previste dall'art.18, comma 4, del CCNL/2022, a cui si fa rinvio. Ciò potrà avvenire:
 - a) in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi, che impongano la revoca anticipata;
 - b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale;
 - c) negli altri casi previsti dalla normativa vigente;
 - d) per l'applicazione del principio di rotazione del personale in aderenza al Piano triennale di prevenzione della corruzione e programma triennale per la trasparenza e integrità.
5. Completata la pesatura da parte del Nucleo di Valutazione ed adottata la struttura delle Elevate qualificazioni da parte dell'Organo di Governo, il Segretario Generale ed i Dirigenti procedono al conferimento degli incarichi di elevata qualificazione per le funzioni assegnate alla propria Area/Settore, secondo i valori economici derivanti dalla pesatura effettuata.
6. Il conferimento degli incarichi dovrà essere preceduto da una selezione del personale a tempo pieno ed indeterminato, appartenente all'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, assegnato alla propria struttura che presenti istanza, tenendo conto:
 - a) dei requisiti curriculari
 - b) della natura e delle caratteristiche dei programmi ed obiettivi da realizzare;
 - c) della capacità professionale acquisita e del problem solving.
7. L'avviso di selezione dovrà essere reso noto a tutto il personale appartenente all'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni assegnato a ciascuna Area e/o Settore non incardinato in specifica Area dell'Ente, e dovrà stabilire un termine non inferiore a giorni 5 per la presentazione delle istanze; la notizia dell'avviso potrà essere data anche a mezzo di consegna a mano, e-mail o pec inviate ai diretti interessati.
8. Per i Servizi non incardinati in specifiche Aree dell'Ente, provvede il Direttore Generale o, in assenza, il Segretario Generale dell'Ente.

Articolo 7

Retribuzione di posizione, di risultato e compensi aggiuntivi

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di elevata qualificazione è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario.
3. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori ai sensi dell'art.20 del CCNL 16/11/2022:
 - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 06/07/1995, ai sensi dell'art.35 del CCNL del 14/09/2000 come integrata dall'art.99 del CCNL/2022;
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art.39, comma 2, del CCNL del 14/09/2000. Tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
 - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14/09/2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 05/10/2001;
 - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22/01/2004. Tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

- f) i compensi di cui all'art.56-ter del CCNL 21/05/2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
 - g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale titolare di incarichi di EQ.
4. Si rinvia a quanto previsto all'interno del sistema integrato di misurazione e valutazione delle performance ai fini della correlazione tra i compensi di cui all'art.20, comma 1 lett. g) del CCNL/2022 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione.

Articolo 8

Conferimento incarico ad interim

1. In caso di conferimento ad un dipendente, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ non assegnato, per la durata dello stesso, al dipendente, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito, ai sensi dell'art.17, comma 5, del CCNL/2022, un ulteriore importo la cui misura viene stabilita nel 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim.
2. Si rinvia a quanto previsto all'interno del sistema integrato di misurazione e valutazione delle performance ai fini dell'individuazione dei criteri generali e della relativa metodologia per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

Articolo 9

Disciplina Speciale

1. La disciplina di cui al presente disciplinare è applicata anche per il personale utilizzato in convenzione con altri enti ed è connessa al conseguimento degli specifici obiettivi previsti in sede di convenzione, debitamente certificati a consuntivo.
2. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di elevata qualificazione a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato (artt.22 e 23 CCNL 16/11/2022 – Funzioni Locali):
 - l'ente di provenienza continua a corrispondere, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti; nella rideterminazione dei relativi valori dovrà comunque tenersi conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa;
 - l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base ai criteri dagli stessi stabiliti, tenendo conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa.
 - al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, l'ente utilizzatore può, altresì, corrispondere una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa, anche in eccedenza al limite complessivo di cui all'art.17, comma 2; per finalità di cooperazione istituzionale, ai relativi oneri può concorrere anche l'ente di provenienza, secondo quanto stabilito nella convenzione; tali oneri sono comunque a carico delle risorse di cui all'art.79 del CCNL/2019.

Articolo 10

Verifica dei risultati e delle prestazioni

1. Per previsione contrattuale (art.18 CCNL 16/11/2022) i risultati delle attività svolte dai dipendenti, cui siano attribuiti gli incarichi di elevata qualificazione, sono soggetti a valutazione annuale sulla base di criteri e procedure predeterminate: gli esiti positivi di tale valutazione danno titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

2. Le metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti titolari di incarichi di elevata qualificazione sono formalizzate nel “Sistema integrato di misurazione e valutazione delle performance” del Comune di Teramo, cui si rinvia.

Articolo 11

Regime orario delle Elevanti qualificazioni

1. Per quanto si riferisce agli orari di lavoro, dei soggetti con incarico di posizione organizzativa e di alta professionalità, si fa espresso rinvio a quanto previsto dai CCNL e dai regolamenti dell’Ente.

Articolo 12

Norme di salvaguardia

1. Per quanto non specificatamente previsto nel presente disciplinare si rinvia espressamente alle disposizioni legislative e regolamentari dell’Ente.