



COMUNE DI COMO

***REGOLAMENTO SULLA
DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI
ELEVATA QUALIFICAZIONE
(ex “Posizioni Organizzative”)***

*(Deliberazioni di Giunta comunale n. 136 del 18.04.2019, n. 85 del
14.05.2020, n. 45 del 18.03.2021, n. 335 del 16.11.2022 e n. 299 del
11.09.2024)*

Sommario

1. Principi generali.....	3
2. Definizioni	3
3. Funzioni e competenze del personale incaricato di Elevata Qualificazione di cui all'16 c. 2 lett. a) CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022	3
4. Funzioni e competenze del personale incaricato di Elevata Qualificazione di cui all'16 c. 2 lett. b) CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022	3
5. Individuazione del personale incaricato di Elevata Qualificazione	4
6. Graduazione della retribuzione di posizione	4
7. Conferimento degli incarichi - principi generali.....	4
8. Conferimento degli incarichi - Procedimento.....	5
9. Durata, scadenza e revoca degli incarichi.....	5
10. Retribuzione di posizione.....	6
11. Regime orario delle Elevate Qualificazioni.....	7
12. Verifica dei risultati e delle prestazioni e retribuzioni di risultato	7
Allegato – Graduazione Posizioni di Elevata Qualificazione	8

1. Principi generali

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

2. La Giunta individua il numero delle posizioni istituite presso ciascun Settore nell'ambito degli atti di macro-organizzazione dell'Ente.

3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni sono previste a carico del bilancio comunale nel rispetto di quanto previsto dalla legge, dalla contrattazione nazionale e da quella decentrata.

2. Definizioni

1. 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.

3. Funzioni e competenze del personale incaricato di Elevata Qualificazione di cui all'16 c. 2 lett. a) CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022

1. L'incarico di Elevata Qualificazione, di cui all'art. 16 c. 2 lett. a) CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, comporta le seguenti funzioni:

a) gestione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) gestione di risorse umane e finanziarie;

c) coordinamento dell'attività ordinaria facente capo alla struttura;

d) coordinamento di attività e risorse per il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

4. Funzioni e competenze del personale incaricato di Elevata Qualificazione di cui all'16 c. 2 lett. b) CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022

1. L'incarico di Elevata Qualificazione, di cui all'art. 16 c. 2 lett. a) CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, comporta le seguenti funzioni:

a) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica;

b) gestione delle attività e/o dei progetti aventi contenuti di alta professionalità e specializzazione, richiedenti elevate competenze;

c) gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

5. Individuazione del personale incaricato di Elevata Qualificazione

1. L'individuazione, con la descrizione degli elementi caratterizzanti l'incarico di Elevata Qualificazione, delle singole posizioni di cui alle allegate tabelle, deve avvenire, sulla base delle caratteristiche dell'assetto organizzativo dell'Ente e delle sue articolazioni, in considerazione della complessità gestionale, del livello di responsabilità e autonomia, della strategicità delle attività, della complessità del sistema di relazioni.
2. La Giunta Comunale tenuto conto dei programmi dell'Ente e delle risorse finanziarie disponibili per tale istituto, nell'ambito del modello organizzativo adottato nonché delle previsioni contenute nel presente Regolamento, individua per ciascun Settore il numero e la tipologia delle posizioni di Elevata Qualificazione ritenute necessarie definendo gli elementi caratterizzanti delle singole posizioni, sulla base dell'allegata tabella al fine della graduazione.
3. I Direttori di Settore definiscono i contenuti delle posizioni (declaratorie) individuate dalla Giunta Comunale per il proprio Settore.
4. Il N.I.V. valida la coerenza delle declaratorie delle singole posizioni con gli elementi caratterizzanti di cui alle allegate tabelle e individuati dalla Giunta Comunale.

6. Graduazione della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione è volta a individuare la fascia retributiva di posizione in cui collocare l'Elevata Qualificazione stessa.
2. La graduazione della retribuzione di posizione è effettuata dalla Giunta specificando gli elementi caratterizzanti le singole posizioni, i criteri e le relative fasce retributive descritte nella scheda di cui all'Allegato al presente regolamento.
3. La graduazione della retribuzione di posizione deve tener conto delle risorse appositamente destinate, nonché essere compatibile con quanto stabilito al comma 4 dell'art. 17 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, ossia consentire la distribuzione di un'indennità di risultato non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni di Elevata Qualificazione.
4. Nell'ipotesi di conferimento a un dipendente, già titolare di Elevata Qualificazione, di un incarico *ad interim* relativo ad altra Elevata Qualificazione, per la durata dello stesso, al dipendente, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuita una retribuzione aggiuntiva pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la Elevata Qualificazione oggetto dell'incarico ad interim, rapportata alla durata dell'incarico.

7. Conferimento degli incarichi - principi generali

1. Individuate le posizioni delle Elevate Qualificazioni e delineati i rispettivi contenuti, i Direttori dei Settori interessati procedono alla individuazione dei titolari delle singole posizioni, tra il personale appartenente all'Area dei funzionari e della elevata qualificazione, tenendo conto:
 - a. della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - b. dei requisiti culturali posseduti;
 - c. delle capacità professionali ed esperienze acquisite (organizzazione; ottimizzazione delle risorse umane e finanziarie; innovazione; miglioramento e riduzione della spesa pubblica; raggiungimento degli obiettivi prefissati; capacità di lavoro in gruppo);
 - d. delle attitudini personali allo svolgimento dell'incarico;
2. Gli incarichi sono conferiti al personale appartenente all'Area dei funzionari e della elevata

qualificazione in servizio di ruolo a tempo pieno. Nel caso in cui la scelta ricada su personale in servizio a tempo parziale o con orario ridotto, lo stesso deve assumere servizio a tempo pieno. Qualora norme di contenimento della spesa o limiti assunzionali precludano la trasformazione del posto in tempo pieno, l'incarico deve essere assegnato ad altro dipendente.

8. Conferimento degli incarichi - Procedimento

1. Individuate dalla Giunta le posizioni previste per ciascun Settore e gli elementi caratterizzanti le stesse, i Direttori di Settore, sulla base di modello predisposto dal Settore Risorse Umane, definiscono i contenuti specifici dell'incarico da ricoprire (c.d. *declaratoria / job description*), da sottoporre al NIV per la validazione.
2. Il Settore competente per le Risorse Umane, procede alla predisposizione di un avviso unico per il conferimento degli incarichi, reso noto attraverso l'intranet dell'Ente, definendo le modalità di candidatura dei singoli dipendenti e richiedendo l'ordine di preferenza al conferimento dell'incarico.
3. Allo scadere del termine per le candidature il Servizio Risorse Umane procede alla verifica del rispetto dei requisiti richiesti dall'avviso, all'esclusione delle candidature non ammissibili e successivamente alla trasmissione ai Direttori interessati delle candidature ammissibili ai fini dell'espletamento delle selezioni.
4. I Direttori procedono alla selezione, stilando una graduatoria dei candidati idonei.
5. Nel caso in cui all'esito dell'avviso non siano pervenute candidature idonee rispetto alla singola posizione, il Direttore interessato, e previo nulla osta del Servizio Risorse Umane in ordine ai requisiti richiesti per la singola posizione, può procedere al conferimento dell'incarico a un dipendente dell'ente avente i requisiti richiesti dall'avviso per la specifica posizione.
6. Qualora il candidato idoneo posizionato al primo posto della graduatoria, ovvero scelto ai sensi del comma precedente, sia inserito in un Settore diverso da quello per il quale è stato bandito l'avviso, il conferimento dell'incarico di Elevata qualificazione non potrà avvenire prima di 60 giorni naturali e consecutivi, salvo diverso accordo tra i Direttori interessati.
7. La determinazione di conferimento dell'incarico a favore del candidato idoneo posizionato al primo posto della graduatoria, che non abbia espresso preferenza per altro incarico in cui si trovi in posizione di graduatoria utile per il conferimento della posizione, deve contenere l'indicazione della validazione della *declaratoria* da parte del NIV, degli obiettivi affidati, il budget finanziario e le risorse umane assegnate. Obiettivi annuali, eventuale budget e risorse assegnate devono essere ridefiniti o confermati obbligatoriamente di anno in anno con specifica determinazione, nel rispetto della *declaratoria* effettuata.
8. In caso di modifica della *declaratoria* delle singole posizioni per esigenze organizzative, la stessa dovrà essere nuovamente validata dal NIV al fine di verificare la coerenza con gli elementi caratterizzanti la posizione indicati dalla Giunta Comunale.

9. Durata, scadenza e revoca degli incarichi

1. La durata degli incarichi è fissata per un periodo massimo non superiore a tre anni.
2. Alla scadenza prevista, i Direttori possono procedere al rinnovo dell'incarico mediante atto dirigenziale, previa valutazione del permanere dei requisiti di cui all'art. 7.
3. Gli incarichi potranno essere revocati dal Direttore competente anche prima della scadenza, con atto scritto e motivato per i seguenti motivi:
 - a) intervenuti mutamenti organizzativi, che impongano la revoca anticipata;
 - b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
4. Nei casi di cui al comma 3 lett. a) e al comma 7 il titolare cui è stato revocato l'incarico ha diritto

al riparto della retribuzione di risultato sulla base dei risultati conseguiti nell'anno. Nel caso di cui al comma 3 lettera b) il titolare cui è stato revocato l'incarico non partecipa al riparto della retribuzione di risultato.

5. A far tempo dalla revoca dell'incarico al dipendente non sarà più corrisposta la retribuzione di posizione.

6. Il titolare di Elevata qualificazione non può rinunciare all'incarico.

7. Nel caso di riorganizzazione della macrostruttura, la Giunta Comunale verifica la compatibilità degli incarichi in essere con il nuovo funzionigramma e conferma le posizioni o individua le posizioni incompatibili e le eventuali nuove posizioni ex art. 5 c. 1 del presente regolamento. Gli incarichi incompatibili sono revocati con decorrenza dall'attivazione del nuovo funzionigramma o dall'attivazione delle nuove posizioni, mentre in caso di individuazione di nuove posizioni con un nuovo avviso.

8. Nel caso sia divenuta vacante una posizione, qualora vi siano candidati idonei, che non siano nel contempo incaricati di altra posizione, nella relativa graduatoria si procede al conferimento agli stessi per un periodo non superiore a quello residuo previsto dall'avviso unico sulla base del quale è stata effettuata la selezione, previa verifica della permanenza dei requisiti previsti ad opera del Servizio Risorse Umane, e assegnazione del dipendente al Settore conferente l'incarico se necessaria, nel rispetto delle tempistiche previste al comma 6 dell'art. 8.

9. Entro i mesi di aprile e ottobre, le posizioni divenute vacanti nei sei mesi precedente e/o quelle per cui si prevede la vacanza nei successivi mesi, saranno messe a bando ad opera del Servizio Risorse Umane. Tali incarichi avranno durata comunque non superiore al periodo fissato dall'avviso iniziale, residuo delle singole posizioni vacanti.

10. Resta salva la possibilità di bandire le posizioni vacanti anche in momenti diversi, su richiesta del Direttore interessato.

10. Retribuzione di posizione

1. Al finanziamento del trattamento economico correlato al conferimento dell'incarico di Elevata Qualificazione sono destinate le risorse nell'ambito dell'apposito Fondo, calcolato ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali e definito in base all'art. 6 c. 2.

2. L'importo della retribuzione di posizione può variare da un minimo ad un massimo definito dalla contrattazione collettiva nazionale, tenendo conto delle somme allo scopo destinate dalla contrattazione decentrata, del numero di posizioni di Elevata Qualificazione individuate, e delle risultanze del processo di graduazione, tenuto conto delle risorse da destinare alla retribuzione di risultato.

3. Il valore economico delle posizioni di Elevata Qualificazione di cui all'art. 16 c. 2 lett. a) CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 è graduato in tre fasce, quello delle posizioni di Elevata Qualificazione di cui all'art. 16 c. 2 lett. b) CCNL Funzioni Locali 16/11/2022, è graduato in due fasce, definite nell'Allegato al presente regolamento, e può essere aggiornato dalla Giunta Comunale, nei limiti di spesa imposti dalla legge.

4. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7 del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018 come richiamato dal comma 6 dell'art. 17 del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle si determina, occasionalmente, un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022.

5. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, sono erogati anche i seguenti trattamenti accessori, ai sensi dell'art. 20 del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 ;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; 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 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; 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 Polizia Locale;
- g) i compensi di cui al comma 1 lett. h) del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016 (ora art. 45 del D. Lgs. 36/202);
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.
 - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.
6. L'indennità viene corrisposta con cadenza mensile, per tredici mensilità annue.

11. Regime orario delle Elevate Qualificazioni

1. Gli orari di lavoro, dei soggetti con incarico di Elevata Qualificazione devono corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, consentire il buon andamento dei servizi comunali. Il titolare dell'incarico deve assicurare una presenza settimanale di almeno 36 ore e, nel rispetto dell'orario di servizio degli uffici di riferimento, organizzare il proprio tempo di lavoro correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura e all'espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del Dirigente, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.
2. La contabilizzazione mensile delle presenze viene effettuata allo scopo di accertare la sussistenza del minimo contrattuale di ore di servizio prestate, non essendo prevista, in alcun caso, la corresponsione di compensi per straordinari.

12. Verifica dei risultati e delle prestazioni e retribuzioni di risultato

1. Le modalità di verifica dei risultati e delle prestazioni fornite dalle Elevate Qualificazioni, nonché le modalità di calcolo per le retribuzioni di risultato sono stabilite con apposito provvedimento connesso al ciclo di valutazione delle performance.

Allegato – Graduazione Posizioni di Elevata Qualificazione

Con il termine “Elevata Qualificazione” si intende la posizione di lavoro che richiede, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- 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.

Elementi caratterizzanti e criteri di valutazione della EQ art. 16 c. 2 lett. a) CCNL F.L. 16/11/2022 e relativa graduazione	Importo	Fascia
<ul style="list-style-type: none"> • Ampia autonomia gestionale operata nell’ambito di indirizzi ricevuti dal Dirigente • Responsabilità complessive nella erogazione di servizi interni o esterni • Complessità derivante dalla necessità di curare il funzionamento di distinte e complesse tipologie di servizi e interventi, sviluppati da posizioni dirigenziali 	9.000	A
<ul style="list-style-type: none"> • Medio livello di autonomia gestionale operata sulla base dei budget e programmi concordati annualmente o di volta in volta con il dirigente • Responsabilità di risultato riferite al raggiungimento di obiettivi relativi al funzionamento di strutture e alla gestione di importanti risorse economiche e umane • Complessità derivante dalla necessità di curare il funzionamento di attività e servizi variegati ma riferiti a funzioni tendenzialmente omogenee. 	8.000	B
<ul style="list-style-type: none"> • Livelli di autonomia gestionale definiti da obiettivi di natura operativa assegnati e governati con interazioni diretta e costante con il dirigente di riferimento • Responsabilità gestionali per ambiti definiti per quantità e qualità di prestazioni • Complessità derivante dalla necessità di curare il funzionamento di un nucleo di attività tendenzialmente omogeneo 	7.000	C

Elementi caratterizzanti e criteri di valutazione della EQ art. 16 c. 2 lett. b) CCNL F.L. 16/11/2022 e relativa graduazione	Importo	Fascia
Attività e/o progetti aventi contenuti di elevata professionalità richiedenti elevate competenze specialistiche.	7.000	C
Attività e/o progetti aventi contenuti di professionalità medio-alta richiedenti competenze specialistiche e casistiche applicative di tipo standardizzato.	6.000	D