

COMUNE DI MARTELLAGO

CITTA' METROPOLITANA DI VENEZIA

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

APPENDICE N. 5 AL REGOLAMENTO PER L'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 265 del 06/12/2023

Modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 269 del 03/12/2025

Art. 1 - Finalità

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.

2. 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. Gli incarichi possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nell'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, sulla base e per effetto di un provvedimento a termine conferito sulla base dei criteri definiti all'art. 3.

4. La Giunta individua il numero delle posizioni istituite presso ciascun Settore nell'ambito degli atti di macro-organizzazione del Comune di Martellago.

Art. 2 - Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. L'incarico può essere conferito al personale dipendente a tempo pieno inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni in possesso dei seguenti requisiti:

a) aver ottenuto, negli ultimi tre anni, valutazioni complessive delle prestazioni pari almeno a 3 punti su 5, con riferimento al sistema di valutazione delle performance organizzativa e individuala in vigore fino al 31/12/2022, e a 3 punti su 5 sulla valutazione organizzativa e 70 punti su 80 sulla valutazione individuale, con riferimento a quello in vigore a partire dall'anno 2023. Nel caso di dipendenti provenienti da altri enti la valutazione complessiva dovrà essere riparametrata considerando come requisito minimo aver conseguito una valutazione pari almeno all'87% del punteggio totale previsto dal sistema di valutazione utilizzato dall'ente di provenienza;

b) non aver subito sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale negli ultimi tre anni;

c) insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013 s.m.i.;

Art. 3 - Procedura per il conferimento degli incarichi

1. Il conferimento degli incarichi è preceduto da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature e i curricula dei dipendenti interessati, da pubblicare sul sito intranet dell'Ente per 10 giorni consecutivi.

2. I candidati in possesso dei requisiti di accesso disciplinati all'art. 2 sono valutati in considerazione della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali, nonché delle esperienze acquisite. Si considerano, tra l'altro, i seguenti criteri:

a) essere inquadrati nell'area dei Funzionari e delle Elevate qualificazioni;

b) aver già coordinato strutture organizzative nell'arco della propria attività lavorativa;

c) capacità manifestata nella gestione di processi complessi, valutata in relazione all'oggettiva complessità delle disposizioni legislative e regolamentari che li regolano e alla necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre strutture/Enti;

d) capacità di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire;

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

3. Il Sindaco, con il supporto del Servizio Risorse umane, che, redige una apposita istruttoria delle manifestazioni di interesse pervenute e verifica la sussistenza dei requisiti di accesso di cui all'art. 2, pondera e valuta gli elementi di cui al precedente comma.

4. L'incarico è conferito dal Sindaco, per un periodo minimo di un anno e massimo non superiore a 3 anni, sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento, con atto scritto e motivato, e può essere rinnovato con le medesime formalità. Nel caso in cui il termine finale coincida con la scadenza del mandato del Sindaco, l'incarico è prorogato fino al 31 dicembre dell'anno di insediamento, termine entro il quale con apposito provvedimento il Sindaco procederà a formalizzare i nuovi incarichi.

5. Nel caso in cui l'avviso sia andato deserto o nel caso in cui si sia verificata, tra le manifestazioni di interesse l'assenza dei requisiti, delle attitudini e delle competenze richieste per la posizione da attribuire, il Sindaco conferisce l'incarico a un dipendente dell'area Funzionari ed Elevata Qualificazione in possesso di detti requisiti e competenze.

Art. 4 - Revoca degli incarichi

1. Gli incarichi possono essere revocati dal Sindaco prima della scadenza, con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi sostanziali o in conseguenza di valutazione negativa della performance organizzativa e individuale.

2. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nell'area di appartenenza.

Art. 5- Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.

Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatti salvi i seguenti compensi e da quanto previsto dalle disposizioni normative e contrattuali in materia:

a) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;

b) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;

c) 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 5.10.2001;

d) 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;

e) i compensi 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 del D.Lgs. n. 36/2023;

- 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;

- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

Art. 6 - Retribuzione di posizione

1. Nella individuazione dei criteri per la graduazione delle elevate qualificazioni, il Sistema di cui al presente regolamento tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.

2. Il Comune procede ad una nuova graduazione, prima dello scadere del triennio, come disciplinato al successivo articolo 8, comma 4, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle elevate qualificazioni, ovvero di rilevanti mutamenti organizzativi in caso di intervenute nuove disposizioni normative, contrattuali o regolamentari.

3. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.

Art. 7 - Soggetti e funzioni

1. Il Nucleo di valutazione della Performance, sentito il Segretario Comunale, compila, con la collaborazione del Servizio Risorse umane, una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna E.Q. con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi.

2. Il Segretario comunale supporta il Nucleo nel procedimento di valutazione sul piano della coerenza tra caratteristiche della posizione, criteri di misurazione ed attribuzione dei punteggi.

3. La Giunta approva la pesatura delle E.Q. tenuto conto della proposta del Nucleo di Valutazione della Performance.

Art. 8 - Criteri di pesatura

1. Le posizioni di E.Q. previste dal CCNL sono riferite:

tipo a): allo svolgimento di funzioni e attività di particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

tipo b): allo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità.

2. Il Sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni unità operativa, individuando per ciascuna di esse gli elementi previsti dal CCNL (complessità e responsabilità), articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e graduazione.

3. Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione delle posizioni di E.Q. sono valutate in base ai seguenti criteri per apprezzarle sotto il profilo delle responsabilità conseguenti alle attività assegnate e dei relativi risultati attesi e conseguentemente del trattamento economico nell'ambito del "range" contrattuale, in relazione alla tipologia di posizione:

- i fattori di seguito indicati sono riconducibili, sostanzialmente, agli aspetti organizzativi e di professionalità necessari per la direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.

| FATTORI DI GRADUAZIONE | PESO FATTORI % | GRADO A punti 10 | GRADO B punti 20 | GRADO C punti 30 |
|-------------------------------------|-----------------------|--|--|---|
| Responsabilità organizzativa | 15 | Personale alle dipendenze fino a 4 unità | Personale alle dipendenze da 5 a 10 unità (compreso il | Personale alle dipendenze oltre 10 unità (compreso il |

| | | | | |
|--|-----------|---|--|--|
| | | (compreso il personale assegnato parzialmente ed il personale con rapporto di lavoro flessibile, esclusi stage e tirocini) | personale assegnato parzialmente ed il personale con rapporto di lavoro flessibile, esclusi stage e tirocini) | personale assegnato parzialmente ed il personale con rapporto di lavoro flessibile, esclusi stage e tirocini) |
| Responsabilità economica | 10 | Possesso di almeno uno dei seguenti requisiti (risultanti dall'ultimo consuntivo approvato): - entrate accertate fino a euro 350.000,00 - spese impegnate fino ad euro 350.000,00. | Possesso di almeno uno dei seguenti requisiti (risultanti dall'ultimo consuntivo approvato): - entrate accertate da euro 350.000,01 fino ad euro 1.500.000,00; - spese impegnate da euro 350.000,01 fino ad euro 1.500.000,00. | Possesso di almeno uno dei seguenti requisiti (risultanti dall'ultimo consuntivo approvato): - entrate accertate oltre ad euro 1.500.000,00; - spese impegnate oltre ad euro 1.500.000,00; |
| Responsabilità tecnico-professionale | 25 | Potere di firma nella predisposizione di atti amministrativi – possesso di almeno uno dei seguenti requisiti: - fino ad una proposta di deliberazione di Consiglio comunale di pianificazione e programmazione; - fino a 5 proposte di deliberazione di Giunta comunale; - fino a 5 determinazioni del Responsabile, del Segretario o del Sindaco Segretario; - fino a 5 provvedimenti di liquidazione. <i>Attività implicanti professionalità con basso fattore di responsabilità</i> | Potere di firma nella predisposizione di atti amministrativi - possesso di almeno uno dei seguenti requisiti: - da 2 a 3 proposte di deliberazione di Consiglio comunale di pianificazione e programmazione; - da 6 a 10 proposte di deliberazione di Giunta comunale; - da 6 a 15 determinazioni del Responsabile, del Segretario o del Sindaco; - da 6 a 15 provvedimenti di liquidazione. <i>Attività implicanti professionalità con medio fattore di responsabilità</i> | Potere di firma nella predisposizione di atti amministrativi - possesso di almeno uno dei seguenti requisiti: - oltre a 3 proposte di deliberazione di Consiglio comunale di pianificazione e programmazione; - oltre a 10 proposte di deliberazione di Giunta comunale; - oltre a 15 determinazioni del Responsabile, del Segretario o del Sindaco; - oltre 15 provvedimenti di liquidazione. <i>Attività implicanti professionalità con elevato fattore di responsabilità</i> |
| Professionalità e conoscenze richieste per l'ambito di intervento della posizione organizzativa | 25 | Ambito in cui sono richieste esclusivamente conoscenze giuridiche generali o conoscenze tecniche specialistiche | Ambito in cui sono richieste sia conoscenze giuridiche generali che conoscenze tecniche specialistiche | Ambito in cui sono richieste conoscenze giuridiche generali, tecniche specialistiche e in cui vi siano frequenti interventi normativi che implicino costanti aggiornamenti professionali |
| Complessità dell'attività dovuta all'articolazione delle stesse | 15 | Servizi accorpati alla posizione organizzativa: - fino ad uno | Servizi accorpati alla posizione organizzativa: - da due a tre | Servizi accorpati alla posizione organizzativa: - oltre tre |

| | | | | |
|------------------------------------|-----------|--|--|---|
| Complessità delle relazioni | 10 | Responsabilità di procedimento verso utenti esterni al Comune. | Responsabilità di procedimento verso utenti esterni al Comune e almeno una delle seguenti responsabilità: - Responsabilità di relazione interna con altro titolare di posizione organizzativa, costituita da rilascio /acquisizione di pareri; - Responsabilità di relazione esterna con altri enti o istituzioni costituita da rilascio/acquisizione di pareri. | Responsabilità di procedimento verso utenti esterni al Comune e almeno una delle seguenti responsabilità: - Responsabilità di relazione interna con altro titolare di posizione organizzativa, costituita da rilascio /acquisizione di pareri; - Responsabilità di relazione esterna con altri enti o istituzioni costituita da rilascio/acquisizione di pareri a cui si aggiunge almeno una delle seguenti ulteriori responsabilità: - Responsabilità di uffici di supporto così come individuati dal Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi; - Responsabilità di progetto per la realizzazione dei lavori e responsabilità sui cantieri mobili. |
| | | <i>Relazioni di tipo standard relativi ai procedimenti o ai processi</i> | <i>Presenza significativa di relazioni interne o esterne di tipo collaborativo con altre posizioni o istituzioni</i> | <i>Presenza significativa di relazioni interne o esterne propositive in cui la posizione interviene con un ruolo attivo e negoziale</i> |
| | 100% | | | |

4. Il valore di ciascuna posizione viene formalizzato all'atto del conferimento dell'incarico di Elevata qualificazione sulla base del modello organizzativo in quel momento, si ottiene totalizzando il valore ottenuto dopo aver moltiplicato il peso di ciascuno dei fattori di graduazione per il punteggio corrispondente al grado, (A, B o C), assegnato, secondo quanto previsto nel precedente articolo. Tale valore rimane confermato per un triennio, salvo quanto previsto all'articolo 6, comma 2. Il punteggio totale così ottenuto sarà collocato nella tabella di cui al successivo articolo 12, che delimita i punteggi tra un minimo ed un massimo al fine di graduare il valore della posizione in base alla classe di appartenenza.

Art. 10 - Unicità di valutazione

1. I criteri di graduazione delle posizioni sono considerati validi per entrambe le tipologie previste dal CCNL, senza aggiunta o sottrazione di elementi a vantaggio o svantaggio dell'una o dell'altra tipologia.
2. Per le posizioni di tipo b) caratterizzate dallo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, le valutazioni sono maggiormente orientate ad accertare la presenza di tale elemento in relazione ai singoli criteri. In tal senso per il criterio 2), "complessità operativa ed organizzativa", l'Ente riconosce (oppure può riconoscere)

a tali E.Q. un punteggio minimo di due punti da aggiungere comunque alla valutazione del criterio come risultante dagli altri elementi riscontrati, fermo restando il punteggio massimo ottenibile per questo criterio.

Art. 11 - Sistema di pesatura

1. Per ogni criterio individuato dall'articolo 8 è assegnato un punteggio variabile secondo il modello allegato al presente regolamento, motivato sviluppando il criterio stesso in relazione agli elementi che lo caratterizzano.

Art. 12 - Procedimento di graduazione

1. Ai fini della graduazione della retribuzione di posizione sono considerati gli incarichi da conferire secondo le analisi e valutazioni relative a ciascuno di essi.

2. Il Servizio Risorse umane fornisce il "budget" a disposizione per la retribuzione di posizione e risultato.

3. Il Nucleo di Valutazione della Performance, soggetto preposto alla valutazione delle E.Q. ai sensi dell'art. 7, applica i criteri di cui al precedente art. 8 per ciascuna E.Q. Per ogni criterio è assegnato un punteggio. I punteggi così assegnati per ogni criterio sono sommati ed è individuato il punteggio totale di ciascuna E.Q. (allegato Mod. A).

4. Il punteggio totale così ottenuto sarà collocato nella seguente tabella che delimita i punteggi tra un minimo e un massimo al fine di graduare il valore della posizione in base alla classe di appartenenza:

| Ampiezza classi in punti | Denominazione classe | Punteggio minimo e massimo per classe | Valore economico della posizione |
|---------------------------------|-----------------------------|--|---|
| 200 | A | 2800 / 3000 | 18.000,00 |
| 149 | B | 2650 / 2799 | 16.794,00 |
| 149 | C | 2500 / 2649 | 15.894,00 |
| 149 | D | 2350 / 2499 | 14.994,00 |
| 149 | E | 2200 / 2349 | 14.094,00 |
| 149 | F | 2050 / 2199 | 13.194,00 |
| 199 | G | 1850 / 2049 | 12.294,00 |
| 149 | H | 1700 / 1849 | 11.094,75 |
| 699 | I | 1000 / 1699 | 5.000,00 |

5. Nel caso in cui, per effetto dell'applicazione del presente regolamento, o di diverse e successive disposizioni contrattuali, le risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato, siano insufficienti, si procede alla proporzionale decurtazione dei valori economici di cui alla precedente tabella.

Art. 13 - Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

1. Nel caso in cui l'Ente conceda proprio personale, titolare di E.Q., in utilizzo a tempo parziale ad altro Ente (scavalco condiviso), si applica quanto previsto dall'art. 23, comma 5, secondo alinea, del CCNL del 16/11/2022, ai sensi del quale 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 e tendo comunque conto, nella rideterminazione dei relativi valori della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa.

2. Ai fini del comma 1, si procede, in relazione al periodo temporale di utilizzo presso altro Ente, a un'apposita pesatura della posizione interessata, secondo il procedimento e i criteri di cui al presente regolamento, valutando adeguatamente, non in rapporto proporzionale alla percentuale di tempo lavoro svolto presso questo Ente, la complessità del lavoro che l'incaricato deve comunque garantire a prescindere dalla riduzione oraria, tenendo quindi conto:

- dell'intensità della doppia prestazione, sia quantitativa che qualitativa (relazioni con più organi di governo e interlocutori esterni);
- della necessità di coordinare personale di più enti;
- della quantificazione complessiva dei compiti di spesa e di realizzazione delle entrate;
- del maggior (doppio) grado di esposizione a fattori di responsabilità amministrativa, gestionale ed erariale.

Art. 14 - Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale.
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi del vigente CCNL.
3. I criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2, sono stabiliti in apposita disciplina che accede al regolamento generale sul ciclo di valutazione della performance.
4. La valutazione del personale con incarico di E.Q. è adottata dal Nucleo di Valutazione della Performance.

Art. 15 - Incarichi ad interim

1. Al lavoratore già titolare di incarico di E.Q., cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra posizione, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto dell'incarico ad interim. La percentuale è definita dal Sindaco che conferisce l'incarico ad interim, nell'ambito dello stesso.
2. Nella definizione della percentuale di cui al comma 1, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.
3. Nel caso di conferimento di un incarico ad interim a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla posizione vacante confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di E.Q..

Art. 16 - Decorrenza

1. Il presente Regolamento entra in vigore alla esecutività della deliberazione che lo approva e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

Allegato A) Schema di scheda di rilevazione punteggi

| | | A | B | C | D |
|--|--|------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| FATTORI DI GRADUAZIONE risultanti al 31/12 dell'ultimo rendiconto approvato | SETTORE | PESO | Grado A punti 10 A x 10 | Grado B punti 20 A x 20 | Grado C punti 30 A x 30 |
| | descrizione | | | | |
| | NOTE | | | | |
| Responsabilità organizzativa | N° _____ Dipendenti | 15 | | | |
| Responsabilità economica | Servizio _____ Spesa: € _____ Entrata: € _____ Servizio _____ Spesa: € _____ Entrata: € _____ Totale Spesa: € _____ Totale Entrata: € _____ | 10 | | | |
| Responsabilità tecnico-professionale | <u>Proposte di Consiglio n. _____</u> - Servizio _____ n. _____ - Servizio _____ n. _____ <u>Proposte di Giunta n. _____</u> - Servizio _____ n. _____ - Servizio _____ n. _____ <u>Determinazioni del settore n. _____</u> - Servizio _____ n. _____ - Servizio _____ n. _____ <u>Liquidazioni n. _____</u> - Servizio _____ n. _____ - Servizio _____ n. _____ <u>Determinazioni del Sindaco n. _____</u> - Servizio _____ n. _____ - Servizio _____ n. _____ <u>Determinazioni del Segretario n. _____</u> | 25 | | | |
| Professionalità e conoscenze richieste per l'ambito di intervento della posizione organizzativa | Ambito in cui sono richieste conoscenze giuridiche generali, tecniche specialistiche e in cui vi siano costanti interventi normativi che implicino costanti aggiornamenti professionali | 25 | | | |

| | | | | | |
|--|--|----------|--|--|--|
| Complessità dell'attività dovuta all'articolazione delle stesse | N° ___ Attività: - Servizio _____; - Servizio _____; | 15 | | | |
| Complessità delle relazioni | - Responsabilità di procedimento verso utenti esterni al Comune; - Responsabilità di relazione interna con altro titolare di posizione organizzativa, costituita da rilascio/acquisizione di pareri. - Responsabilità di relazione esterna con altri enti o istituzioni costituita da rilascio/acquisizione di pareri. - Responsabilità di procedimento per la realizzazione dei lavori e responsabilità sui cantieri mobili. | 10 | | | |
| | | tot. 100 | | | |