



## **REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

(in attuazione degli artt. 16 e ss. del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022)

<a href="#"><u>Articolo 1 – Disposizioni Generali</u></a> .....	3
<a href="#"><u>Articolo 2 – Definizioni</u></a> .....	3
<a href="#"><u>Articolo 3 – Classificazione degli incarichi di Elevata Qualificazione</u></a> .....	3
<a href="#"><u>Articolo 4 – Graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione</u></a> .....	4
4.2.1 Incarico di Elevata Qualificazione – fascia C.....	4
4.2.2 Incarico di Elevata Qualificazione – fascia B .....	4
4.2.3 Incarico di Elevata Qualificazione – fascia A .....	4
<a href="#"><u>Articolo 5 – Delega di funzioni dirigenziali</u></a> .....	5
<a href="#"><u>Articolo 6 – Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato</u></a> .....	5
<a href="#"><u>Articolo 7 – Istituzione degli incarichi di Elevata Qualificazione</u></a> .....	5
<a href="#"><u>Articolo 8 – Requisiti richiesti e procedura per il conferimento dell’incarico</u></a> .....	6
<a href="#"><u>Articolo 9 – Proroga e Revoca degli incarichi</u></a> .....	7
<a href="#"><u>Articolo 10 – Rinuncia e Decadenza</u></a> .....	8
<a href="#"><u>Articolo 11 – Sostituzione del titolare assente</u></a> .....	8
<a href="#"><u>Articolo 12 – Svolgimento dell’incarico</u></a> .....	9
<a href="#"><u>Articolo 13 – Valutazione dei risultati</u></a> .....	9
<a href="#"><u>Articolo 14 – Retribuzione di risultato</u></a> .....	10
<a href="#"><u>Articolo 15 – Orario di lavoro</u></a> .....	11
<a href="#"><u>Articolo 16 - Norme di rinvio</u></a> .....	11

## **ARTICOLO 1 - DISPOSIZIONI GENERALI**

Il presente regolamento disciplina gli incarichi di Elevata Qualificazione, stabilisce le procedure per il conferimento, la revoca, la graduazione e la valutazione degli incarichi nel rispetto di quanto previsto dai CCNL vigenti in materia e dal regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

## **ARTICOLO 2 - DEFINIZIONI**

Con il termine "incarico di Elevata Qualificazione" si intende la posizione di lavoro connotata da elevata responsabilità di risultato ed elevata autonomia decisionale, oggetto di un incarico a termine che, ai sensi del vigente CCNL, richiede:

- a) responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
- b) conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

## **ARTICOLO 3 - CLASSIFICAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

1. Le funzioni che caratterizzano gli incarichi di Elevata Qualificazione sono le seguenti:
  - a) elevata autonomia organizzativa, gestionale e decisionale ed assunzione diretta di responsabilità di risultato rispetto agli obiettivi assegnati nell'ambito di competenza;
  - b) gestione delle risorse umane e strumentali eventualmente assegnate.
2. Le posizioni di lavoro oggetto di incarichi di Elevata Qualificazione, si articolano come segue:
  - a) Posizioni di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, con responsabilità prevalenti in termini di gestione e coordinamento e finalizzate al raggiungimento di specifici obiettivi;
  - b) Posizioni di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti 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, preposte allo svolgimento di attività caratterizzate da alta professionalità, specializzazione e/o competenze innovative, anche multidisciplinari.
3. L'incarico di Elevata Qualificazione comporta, nell'ambito dei compiti assegnati, delle direttive impartite, nonché delle funzioni eventualmente delegate dal dirigente di riferimento - che resta, in ogni caso, responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti - l'assunzione delle funzioni e delle responsabilità di cui al precedente art. 2.

## **ARTICOLO 4 - GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

1. Ai fini della graduazione delle responsabilità di cui al vigente CCNL, si tiene conto della complessità, nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali connesse a

ciascun incarico, rilevando, in tale ambito, anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate dal dirigente con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

2. Nell'ambito delle posizioni di lavoro oggetto di incarichi di Elevata Qualificazione di cui all'art. 3 del presente Regolamento, si individuano le seguenti fasce:

### **2.1. Incarico di Elevata Qualificazione – fascia C**

Le funzioni/competenze/responsabilità che caratterizzano l'incarico di Elevata Qualificazione – fascia C sono le seguenti:

- svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali, laddove assegnate;
- assunzione diretta di responsabilità di prodotto e di risultato rispetto agli obiettivi assegnati nell'ambito di competenza;
- gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati, correlati a quelli individuati in sede di Piano della Performance di cui alla sezione Valore Pubblico del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO);
- responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge n. 241/90 e successive modificazioni ed integrazioni, e/o delle attività delegate dal dirigente;
- sistema di relazioni organizzative prevalentemente interne all'Ente;
- elevate capacità gestionali ed organizzative;
- elevato livello di autonomia e responsabilità della posizione;

### **2.2. Incarico di Elevata Qualificazione – fascia B**

Oltre alle funzioni/competenze/responsabilità che caratterizzano l'incarico di Elevata Qualificazione di fascia C, sono richieste almeno due delle seguenti ulteriori specificità:

- sistema di relazioni organizzative prevalentemente con utenze e soggetti terzi;
- elevato grado di variabilità della normativa nelle materie di competenza;
- elevato grado di specializzazione richiesta dai compiti affidati;

### **2.3. Incarico di Elevata Qualificazione – fascia A**

Oltre alle funzioni/competenze/responsabilità che caratterizzano l'incarico di Elevata Qualificazione di fascia C, sono richieste almeno tre delle seguenti ulteriori specificità:

- responsabilità di procedimento/processo di particolare complessità;
- svolgimento di attività di studio, ricerca e analisi ad alto contenuto professionale, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza, nonché di rilevante interesse ai fini del perseguimento del programma di governo dell'Ente;
- svolgimento di attività/progetti per cui sono richieste professionalità e/o specializzazioni particolari e/o competenze alte ed innovative, anche multidisciplinari;
- sistema di relazioni organizzative con le autorità decisionali dell'Ente;
- svolgimento di funzioni dirigenziali delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna;

- elevato livello di complessità delle decisioni;
- elevata valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi dell'Ente.

#### **ARTICOLO 5 - DELEGA DI FUNZIONI DIRIGENZIALI**

1. Alle posizioni di lavoro oggetto di incarico di Elevata Qualificazione possono essere, inoltre, delegate dal dirigente, che resta in ogni caso responsabile delle attività svolte e dei risultati conseguiti, alcune specifiche competenze proprie delle funzioni dirigenziali con atto scritto e motivato, per specifiche e comprovate ragioni di servizio e per un periodo di tempo determinato.
2. Lo svolgimento di funzioni dirigenziali delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, resta riservato ai soli incarichi di Elevata Qualificazione – fascia A ai sensi dell'articolo 4, comma 2 punto 3.

#### **ARTICOLO 6 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di incarichi di Elevata Qualificazione di cui all'art. 3 del presente Regolamento, è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario, come previsto dal vigente CCNL (con le eccezioni stabilite dalla legge o dal contratto).
2. La durata e le fasce di graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, nonché la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato afferenti a ciascuna fascia, sono stabilite con deliberazione di Giunta Comunale su proposta del Direttore Generale, considerate le risorse disponibili, nei limiti stabiliti dal CCNL Funzioni Locali ed in relazione alla complessità, nonché alla rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali connesse a ciascuna tipologia di incarico, così come disciplinato dal precedente art. 4.  
E' fatta salva la possibilità di incrementare gli importi retributivi di posizione e/o di risultato in considerazione di variazioni incrementali delle risorse eventualmente resesi disponibili.
3. Per gli incarichi di durata inferiore ad un anno, la retribuzione di posizione è frazionabile in rapporto al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico. La retribuzione di risultato è proporzionata, nell'importo massimo, alla retribuzione di posizione riproporzionata alla effettiva durata dell'incarico.

#### **ARTICOLO 7 – ISTITUZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

1. L'istituzione delle posizioni di lavoro oggetto di incarico di Elevata Qualificazione deve rispondere a specifici fabbisogni organizzativi dell'Ente, deve quindi essere strumentale alla realizzazione delle linee strategiche di governo e, conseguentemente, alla ottimale organizzazione degli apparati professionali del Comune di Napoli.
2. Il Direttore Generale, considerate le risorse disponibili, con proprio provvedimento, anche tenendo conto delle funzioni e del numero di dipendenti assegnati a ciascuna struttura organizzativa, assegna i contingenti di incarichi di Elevata Qualificazione – fascia A, fascia B e fascia C, ai Direttori Operativi, ai Responsabili di Area ed ai Direttori di Municipalità, nonché ai Responsabili delle Unità Organizzative Autonome, laddove istituite, non incardinate in alcuna Area o Direzione di Municipalità, né preposte a funzioni di supporto ai Direttori Operativi. Per particolari esigenze organizzative, il Direttore Generale individua i Servizi interni di destinazione degli incarichi.

3. I Direttori Operativi, i Responsabili di Area ed i Direttori di Municipalità, oltre che delle strutture Unità Organizzative Autonome di cui al comma 2, laddove istituite, nell'ambito del contingente assegnato e nel rispetto dei parametri e dei criteri di cui al successivo comma 6, istituiscono gli incarichi di Elevata Qualificazione - fascia A, fascia B e fascia C con proprio atto di gestione, informandone le organizzazioni sindacali.
4. La disposizione di istituzione deve specificare le attribuzioni e le responsabilità di ciascun incarico, nonché le competenze professionali e le attitudini personali richieste, riferendole a ciascuna delle predette tipologie e ad aree tematiche. Qualora lo svolgimento dei compiti sottesi all'attribuzione dell'incarico di Elevata Qualificazione - fascia A comporti l'adozione di atti di competenza dirigenziale a rilevanza esterna con poteri di firma, nella disposizione di istituzione devono esserne motivate le specifiche e comprovate ragioni di servizio, fermo restando il divieto di delega dell'insieme delle competenze dirigenziali.
5. La disposizione di istituzione è trasmessa, per opportuna conoscenza, al Direttore Generale.
6. Il Direttore Generale determina, con proprio atto organizzativo, i parametri e i criteri per l'istituzione di ciascuna tipologia di incarico di Elevata Qualificazione.

#### **ARTICOLO 8 - REQUISITI RICHIESTI E PROCEDURA PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO**

1. Per poter ricoprire incarichi di Elevata Qualificazione, occorre essere dipendenti dell'Ente, titolari di rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato ed essere inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero essere personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area ai sensi del CCNL del comparto Funzioni Locali, anche se in posizione di comando da altre amministrazioni.
2. I titolari di rapporto di lavoro a tempo parziale possono partecipare alla procedura di assegnazione, previo impegno di rientro a tempo pieno in caso di assegnazione dell'incarico.
3. Tutti gli incarichi di Elevata Qualificazione di cui all'art. 3 del presente Regolamento sono conferiti, previa apposita procedura di selezione, per la durata stabilita con deliberazione di Giunta Comunale, comunque non superiore al periodo massimo fissato dalla contrattazione collettiva nazionale. Gli incarichi sono rinnovabili, ai sensi del CCNL e della normativa vigenti, con le medesime formalità.
4. Nel conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione si tiene conto dei criteri in materia di attuazione della misura della rotazione del personale, con particolare riferimento alle aree maggiormente esposte a rischio corruzione, come individuate nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) – Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza.
5. Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono conferiti, nei limiti dei contingenti loro assegnati, con proprio atto di gestione, dai Direttori Operativi, dai Responsabili di Area, dai Direttori di Municipalità e dai Responsabili delle Unità Organizzative Autonome di cui all'art. 7, comma 2, laddove istituite, al personale dell'Ente inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che abbia presentato istanza di candidatura, nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento.
6. Ciascun dipendente inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, in possesso dei requisiti richiesti per ricoprire ciascun incarico di Elevata Qualificazione, ha facoltà di presentare istanza di candidatura anche in riferimento ad incarichi non ricompresi nell'ambito del contingente assegnato alla propria macrostruttura di appartenenza (Direttore Operativo, Area, Direzioni di Municipalità, Unità Organizzative Autonome di cui all'art. 7, comma 2, laddove istituite). La relativa

disciplina di dettaglio è determinata dal Direttore Generale con proprio atto organizzativo, anche in riferimento al numero ed alle modalità di presentazione delle istanze di candidatura da parte di ciascun dipendente inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

7. Il Direttore Operativo, il Responsabile di Area, il Direttore di Municipalità, nonché il Responsabile dell'Unità Organizzativa Autonoma di cui all'art. 7, comma 2, laddove istituita, individuano, nel rispetto del contratto collettivo vigente ed in conformità ai principi dettati dal D. Lgs. n. 150/2009, il candidato a cui conferire l'incarico, tenendo conto, in relazione alla natura ed alle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei seguenti elementi:
  - a) specifica esperienza maturata nell'ambito di interesse;
  - b) qualificazione professionale derivante dalla conoscenza, dall'abilità, dalle competenze e dalle esperienze acquisite, anche di carattere formativo;
  - c) requisiti culturali desumibili da titoli di studio di scuola superiore secondaria, universitari e/o post universitari;
  - d) requisiti attitudinali, la cui valutazione viene effettuata dal Responsabile apicale della struttura di appartenenza del candidato sentito il dirigente del servizio di riferimento.
8. Il Direttore Generale determina con proprio atto organizzativo la disciplina di dettaglio dei predetti elementi.
9. La disposizione di conferimento dell'incarico è trasmessa al Direttore Generale e alla struttura responsabile delle Risorse Umane.
10. Il Direttore Operativo, il Responsabile di Area, il Direttore di Municipalità ed il Responsabile della Unità Organizzativa Autonoma di cui all'art. 7, comma 2, laddove istituita, sono coadiuvati, nella fase di istituzione e assegnazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, da una Commissione nominata dal Direttore Generale e composta dal dirigente responsabile dell'Area Direzione Generale, in qualità di Presidente, e da due dirigenti individuati nell'ambito dell'Area Direzione Generale e/o dell'Area Risorse Umane, integrata di volta in volta dal dirigente apicale della struttura interessata.

#### **ARTICOLO 9 - PROROGA E REVOCA DEGLI INCARICHI**

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione possono essere prorogati, previa deliberazione di Giunta Comunale, se conferiti per un periodo inferiore ai tre anni e fino alla concorrenza di tale periodo, esclusivamente con provvedimento espresso.
2. Gli incarichi di Elevata Qualificazione possono essere revocati prima della scadenza, con propria disposizione, dai Direttori Operativi, dai Responsabili di Area, dai Direttori di Municipalità e dai Responsabili delle Unità Organizzative Autonome di cui all'art. 7, comma 2, laddove istituite, a seguito di:
  - a) gravi responsabilità ed errori di gestione, tali da compromettere in modo rilevante l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, i rapporti con i cittadini, il clima interno all'amministrazione;
  - b) grave e irreparabile inadeguatezza dei risultati raggiunti in relazione alle fasi di monitoraggio preventivamente stabilite;
  - c) grave e reiterata inosservanza delle disposizioni ricevute dal dirigente competente;
  - d) intervenuti mutamenti organizzativi;
  - e) valutazione negativa dell'ultima performance individuale, effettuata sulla base del vigente regolamento di valutazione dell'Ente. Al riguardo, equivale a valutazione negativa l'aver

conseguito nell'ambito della "scheda di valutazione" un punteggio inferiore a "buono" relativamente ai parametri 1) e 2) e un punteggio complessivo inferiore alla metà di quello massimo conseguibile per il parametro 3).

3. Prima di adottare il provvedimento di revoca, vengono acquisite, in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche eventualmente assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, o da persona di sua fiducia.
4. La revoca dell'incarico comporta la perdita, a decorrere dalla data di adozione del relativo provvedimento, della retribuzione di posizione e di risultato. Il provvedimento di revoca è trasmesso al Direttore Generale e alla struttura responsabile delle Risorse Umane.

#### **ARTICOLO 10 - RINUNCIA E DECADENZA**

1. Il titolare di incarico di Elevata Qualificazione può rinunciare allo stesso con un preavviso di almeno sessanta giorni, dandone comunicazione scritta e motivata al dirigente apicale della struttura interessata e al dirigente di riferimento.
2. La rinuncia è soggetta ad accettazione da parte del dirigente che ha conferito l'incarico. L'accettazione delle dimissioni, con l'indicazione della data di cessazione dall'incarico, deve essere comunicata all'interessato, al dirigente di riferimento, al Direttore Generale e alla struttura responsabile delle Risorse Umane.
3. Costituiscono cause di decadenza dall'incarico:
  - a) il comando ad altro Ente;
  - b) l'aspettativa per incarico dirigenziale ex art. 110 TUEL.
  - c) trasformazione del rapporto di lavoro in regime di tempo parziale.

#### **ARTICOLO 11 - SOSTITUZIONE DEL TITOLARE ASSENTE**

1. In caso di vacanza dell'incarico dovuta a cessazione a qualsiasi titolo del dipendente incaricato, il Direttore Generale, d'intesa con il dirigente apicale, potrà prevedere, alternativamente:
  - a) la sostituzione del dipendente cessato attraverso lo scorrimento della graduatoria;
  - b) la riapertura del procedimento per la riassegnazione dell'incarico;
  - c) l'attribuzione dell'incarico ad interim ad altro dipendente già titolare di incarico di Elevata Qualificazione, che può accettare o rifiutare l'incarico aggiuntivo, per un periodo non superiore ai tre mesi. A ciascun dipendente incaricato può essere conferito un solo incarico ad interim.

Al termine di tale periodo, qualora sussistano fondate ragioni di comprovata necessità quali, a titolo esemplificativo, prolungata malattia, assenza continuativa o impedimento del titolare dell'incarico, il dirigente apicale ha facoltà di proporre al Direttore Generale l'eventuale proroga dell'attribuzione ad interim dell'incarico, fermo restando in ogni caso i limiti complessivi stabiliti dalla disciplina contrattuale vigente.
2. Il dipendente con incarico ad interim è retribuito con una maggiorazione della retribuzione di risultato in godimento. In particolare, ha diritto a percepire, per la durata temporale del periodo di sostituzione, in caso di valutazione positiva, un importo corrispondente alla retribuzione di risultato afferente all'incarico ricoperto temporaneamente.
3. Per tutto il periodo della sostituzione, al titolare assente, fatto salvo quanto disposto dal comma successivo, viene sospeso il pagamento della retribuzione di posizione.

4. Nel caso in cui la sostituzione avvenga durante i periodi retribuiti al 100% di congedo per maternità/paternità, di congedo parentale e di assenza per malattia del figlio, di cui al vigente CCNL, al titolare assente è erogata la retribuzione di posizione.
5. La retribuzione di risultato è attribuita al titolare assente per la durata del periodo temporale di effettivo svolgimento dell'incarico, in caso di valutazione positiva in riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

#### **ARTICOLO 12 - SVOLGIMENTO DELL'INCARICO**

1. Il dirigente di riferimento, sentito il Responsabile apicale della struttura di appartenenza, impartisce ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione, le direttive per lo svolgimento del relativo incarico.
2. In particolare, spetta al dirigente di riferimento, sentito il dirigente apicale, stabilire, per ciascun incarico, gli obiettivi che devono essere realizzati nell'anno solare, specificandone parametri di misurazione e modalità di monitoraggio periodico.
3. Gli obiettivi assegnati devono obbligatoriamente indicare gli obiettivi correlati del Piano della performance assegnati al Servizio/ufficio di livello dirigenziale presso cui presta servizio il dipendente di cui alla Sezione Valore Pubblico del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), precisando il peso specifico percentuale in caso di correlazione a più obiettivi. In assenza di specificazione del peso percentuale di più obiettivi correlati, gli stessi s'intendono di peso equivalente.
4. Gli obiettivi così assegnati e specificati con atto di gestione sottoscritto dal dirigente di riferimento e notificato al dipendente interessato, sono trasmessi per conoscenza al Direttore Generale.
5. Ai Direttori Operativi sono attribuite, nell'ambito dei contingenti di incarichi di Elevata Qualificazione loro assegnati, le funzioni proprie dei dirigenti sopra elencate.

#### **ARTICOLO 13 - VALUTAZIONE DEI RISULTATI**

1. La valutazione dei risultati conseguiti nello svolgimento dell'incarico di Elevata Qualificazione, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, spetta annualmente al Responsabile di Area, al Direttore di Municipalità ed al Responsabile della Unità Organizzativa Autonoma di cui all'art. 7, comma 2, laddove istituita. La valutazione dei risultati conseguiti nello svolgimento dell'incarico spetta al Direttore Operativo nell'ambito degli incarichi di Elevata Qualificazione di propria competenza.
2. La valutazione è stabilita con un valore numerico da 1 a 100 – calcolato in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.
3. Laddove la valutazione effettuata dia luogo ad un punteggio che, ai sensi del successivo art. 14, non determini la corresponsione della retribuzione di risultato, il Direttore Operativo/il Responsabile di Area/il Direttore di Municipalità/il Responsabile della Unità Organizzativa Autonoma di cui all'art. 7, comma 2, laddove istituita, preposto alla valutazione, comunica tale circostanza al dipendente interessato, per acquisire in contraddittorio le sue valutazioni, eventualmente assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, o da persona di sua fiducia. Solo successivamente a tale confronto, la valutazione negativa potrà essere formalizzata.
4. Nei casi di valutazione positiva che dia luogo alla corresponsione della retribuzione di risultato, il Responsabile preposto alla valutazione comunica al singolo dipendente titolare di incarico la

valutazione espressa, motivandone le ragioni. La valutazione è trasmessa per conoscenza al Direttore Generale.

5. A seguito della comunicazione della valutazione, il dipendente titolare di incarico può chiedere, entro 10 giorni, il riesame al Nucleo Indipendente di Valutazione o struttura analoga, in un'unica istanza comprensiva di tutte le eventuali richieste di revisione. Il Nucleo Indipendente di Valutazione o struttura analoga, acquisita l'istanza e la relativa documentazione dal Responsabile preposto alla valutazione e esaminato ogni altro elemento, decide in via definitiva. In caso di rigetto dell'istanza, ne viene data comunicazione all'interessato, al Direttore Generale, al dirigente apicale di riferimento e, per le posizioni di propria competenza, al Direttore Operativo. In caso di accoglimento, totale o parziale, il Nucleo Indipendente di Valutazione o struttura analoga trasmette al Responsabile apicale o al Direttore Operativo interessato una motivata richiesta di revisione della valutazione, informandone contestualmente il dipendente interessato e il Direttore Generale. Avverso la conseguente valutazione del Responsabile apicale o del Direttore Operativo, non è ammessa alcuna ulteriore istanza di riesame.
6. Il punteggio conseguito da ciascun dipendente con incarico di Elevata Qualificazione determina la misura della retribuzione di risultato spettante, da riconoscersi con cadenza annuale, ai sensi dell'articolo successivo.

#### **ARTICOLO 14 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

1. La retribuzione di risultato è attribuita, nell'importo massimo previsto per ciascuna tipologia di incarico dal vigente CCNL comparto Funzioni Locali, ai dipendenti titolari che abbiano conseguito un punteggio pari o superiore a 80. E' attribuita nella misura del 75% ai dipendenti titolari che abbiano conseguito un punteggio tra 65 e 79 punti. E' attribuita nella misura del 50% ai dipendenti titolari che abbiano conseguito un punteggio tra 50 e 64. La retribuzione di risultato non è attribuita ai dipendenti titolari che abbiano conseguito un punteggio pari o inferiore a 49 punti.

Nel caso in cui il punteggio complessivo conseguito presenti valori decimali, esso viene arrotondato all'unità considerando il primo decimale: per eccesso se la prima cifra dopo la virgola è uguale o superiore a 5; per difetto se la prima cifra dopo la virgola è inferiore a 5.

2. Il premio erogabile viene calcolato in ragione del punteggio individuale (Pi) effettivamente conseguito dal dipendente al termine del processo complessivo di valutazione, come previsto nel precedente articolo. Su tale punteggio viene applicato un fattore di attenuazione collegato al grado di raggiungimento dell'obiettivo o degli obiettivi correlati del Servizio/ufficio di livello dirigenziale di appartenenza, come indicati nel Piano della performance di cui alla Sezione Valore Pubblico del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO). Tale fattore corrisponde ad un moltiplicatore del punteggio individuale conseguito, applicato secondo la sottostante tabella:

Obiettivi correlati raggiunti tra 50% e 100%	Pi = 1,0
Obiettivi correlati raggiunti in una % inferiore al 50%	Pi = 0,75%

3. Ai dipendenti titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, qualora ne sussistano i presupposti, sono erogati, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, anche i trattamenti accessori

espressamente previsti da specifiche disposizioni di legge o dalla contrattazione collettiva nazionale in favore del personale.

#### **ARTICOLO 15 – ORARIO DI LAVORO**

1. Il personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione è tenuto ad effettuare prestazioni lavorative settimanali non inferiori a 36 ore.
2. E' esclusa la possibilità di usufruire del recupero per l'eventuale effettuazione di lavoro straordinario, con la sola eccezione del diritto al recupero delle ore lavorate nel giorno di riposo settimanale.
3. Stante la complessità e delicatezza del ruolo affidato, gli incaricati dovranno assicurare una particolare disponibilità, anche in termini di orario, per il compiuto svolgimento dei compiti attribuiti.
4. L'orario di lavoro dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione è articolato su cinque o sei giorni in relazione all'orario di servizio e nel rispetto delle determinazioni assunte in materia dal dirigente della struttura competente.

#### **ARTICOLO 16 - NORME DI RINVIO**

Per quanto non espressamente disciplinato, si rinvia alle norme dei C.C.N.L. e C.C.D.I. vigenti in materia, nonché alle disposizioni previste dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.