



*COMUNE DI SAVIGLIANO*

*PROVINCIA DI CUNEO*

**REGOLAMENTO**

**DELL'AREA**

**DIRIGENZIALE**

**E**

**DELLE POSIZIONI DI ELEVATA**

**QUALIFICAZIONE**

# INDICE

## **SEZIONE PRIMA – AREA DIRIGENZIALE**

ART. 1-DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
ART. 2 - METODOLOGIA.....	3
ART. 3 - POSIZIONI DIRIGENZIALI .....	3
ART.4 - CRITERI GENERALI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI .....	4
ART. 5 - INDIVIDUAZIONE DELLE FUNZIONI .....	5
ART. 6 - ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO .....	7
ART. 7 - GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE.....	8
ART 8 - CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO .....	10
ART. 9 - INCARICO AD INTERIM .....	11
ART. 10 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO .....	11
ART. 11 - VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO.....	12
ART. 12 - DURATA DELL'INCARICO DIRIGENZIALE .....	12
ART. 13 - REVOCA DELL'INCARICO .....	12
ART. 14 - ORARIO DI LAVORO DEGLI INCARICATI DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI .....	13
ART. 15 – DISPOSIZIONI FINALI .....	14

## **SEZIONE SECONDA – POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

ART. 16 - DISPOSIZIONI GENERALI.....	14
ART. 17 - METODOLOGIA .....	14
ART. 18 - POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE .....	15
ART. 19 - CRITERI GENERALI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE .....	16
ART. 20 - INDIVIDUAZIONE DELLE FUNZIONI.....	17
ART. 21 - ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO .....	19
ART. 22 - GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE .....	20
ART 23 - CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO .....	22
ART. 24 – ATTRIBUZIONE INCARICO IN DEROGA .....	23
ART. 25 - INCARICO AD INTERIM .....	24
ART. 26 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO .....	24
ART. 27 - VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO.....	25
ART. 28 - DURATA DELL'INCARICO .....	25
ART. 29 - REVOCA DELL'INCARICO .....	25
ART. 29 - ORARIO DI LAVORO DEGLI INCARICATI DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONEI.....	26
ART. 31 – DISPOSIZIONI FINALI .....	26

**SEZIONE PRIMA**  
**AREA DIRIGENZIALE**

**Art. 1 - Disposizioni generali**

1. Con la presente Sezione Prima del Regolamento si disciplinano i criteri per l'individuazione, pesatura, graduazione, il conferimento, e la revoca degli incarichi dirigenziali, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 44, comma 1, lett. a) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali del 17 dicembre 2020.

**Art. 2 - Metodologia**

1. Ai sensi dell'art. 54, comma 6 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali del 17 dicembre 2020, con decorrenza 1.1.2018 i valori minimo e massimo della retribuzione di posizione dei dirigenti sono rispettivamente € 11.942,67 e € 45.512,37 annui lordi. I predetti valori minimo e massimo sono automaticamente aggiornati a seguito della stipulazione di successivi CC.CC.NN.LL. relativi al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali che abbiano definito nuovi importi minimo e massimo della retribuzione di posizione dei dirigenti.
2. La retribuzione di posizione dirigenziale viene "graduata" tra il valore minimo e massimo previsti dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione dirigenziale.
3. La graduazione delle posizioni dirigenziali è rivolta a valorizzare l'effettivo esercizio di responsabilità sia di carattere professionale che gestionale, anche con obiettivi di presidio di aree di complessità tecnica e/o organizzativa, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili allo scopo
4. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità vi è l'esigenza di definire una metodologia che sia in grado di individuare le prospettive che possano esprimere sia la valorizzazione di ciascuna posizione, sia la differenziazione tra di esse.
5. I criteri utilizzati nel presente Regolamento sono in grado di rappresentare, in maniera quanto più puntuale possibile, la sostanza di ciascuna posizione dirigenziale con riguardo a parametri di complessità nonché di rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di primo livello.
6. La scelta metodologica proposta è quella della graduazione delle posizioni dirigenziali attraverso la "pesatura" delle funzioni che le compongono, la quale si ottiene attraverso l'individuazione delle funzioni principali, la valorizzazione numerica di ciascuna di esse, mediante l'utilizzo di parametri e, conseguentemente, ottenendo il valore economico delle posizioni dirigenziali applicando una formula parametrata e proporzionata all'interno del range di graduazione.

### **Art. 3 - Posizioni Dirigenziali**

1. Nel rispetto dei criteri generali contenuti in disposizioni legislative, contrattuali, nonché nel vigente Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, il Comune di Savigliano ha istituito nel proprio Organigramma le posizioni dirigenziali per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative.
2. Le posizioni dirigenziali dell'amministrazione comunale coincidono, sulla base del proprio assetto organizzativo, con le unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, denominate Aree e, nel caso previsto dall'art 6, comma 8 del vigente Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, Settori, che operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi di governo e con assunzione diretta di responsabilità di primo livello di raggiungimento di obiettivi e risultati.
3. L'incarico di posizione dirigenziale comporta assunzione di responsabilità diretta di primo livello di prodotto e di risultato ed è caratterizzata da contenuti di elevata professionalità.
4. L'incarico di posizione dirigenziale è assegnato con provvedimento del Sindaco, ai dipendenti di ruolo ovvero assunti ai sensi dell'art. 110 del D. Lgs. n. 267/2000, quali responsabili delle unità organizzative di massima dimensione dell'Ente (Area e, nel caso previsto dall'art 6, comma 8 del Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, Settore) e, pertanto, titolari dei principali poteri gestionali a rilevanza esterna.

### **Art.4 - Criteri generali per la graduazione delle posizioni dirigenziali.**

1. La determinazione del valore da attribuire a ciascuna posizione dirigenziale si ottiene in stretta relazione alle funzioni effettivamente esercitate, ciascuna delle quali viene preventivamente graduata.
2. L'Ente definisce l'elenco complessivo delle funzioni e attribuisce, a ciascuna di essa, un valore, in ragione dei seguenti fattori:
  - **Trasversalità**, (*complessità relazionale*): sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, alla significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti interni e dei rapporti con i portatori di interessi diffusi ("*stakeholders*");
  - **Complessità operativa ed organizzativa**: sono considerate:
    - a) la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di Posizione dirigenziale in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con conseguente complessità gestionale;
    - b) la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività
  - **Esposizione a rischio o contenzioso** sono considerati:

- per quanto riguarda l'aspetto del rischio, il Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte;
- con riguardo al contenzioso, sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile ed amministrativa);
- **Specializzazione professionale**, relativa alla prescrizione di specifici titoli di studio, iscrizione in albi professionali o di particolare esperienza settoriale, connessa o meno a posizioni di responsabilità già esercitate, ai fini del corretto espletamento della funzione
- **Responsabilità economico-finanziaria in entrata/uscita**, corrispondente alle dimensioni economiche attribuite in modo diretto ed esclusivo, di cui si risponde. E' considerata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa.

3. Il valore massimo da riconoscere a titolo di retribuzione di posizione dirigenziale è stabilito dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali. Sulla base del C.C.N.L. relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali del 17.12.2020 tale valore è pari a € 45.512,37. Sono, pertanto, fatti salvi gli adeguamenti di tale importo massimo, con conseguente aggiornamento di diritto nella nuova misura massima stabilita in sede di contrattazione collettiva nazionale della retribuzione di posizione in godimento, disposti a seguito della stipulazione di successivi CC.CC.NN.LL. relativi al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali.
4. Il valore delle posizioni dirigenziali viene ridefinito complessivamente ogni volta che l'Ente procede alla riorganizzazione o per ciascuna delle posizioni interessate, nei casi in cui si modifichi l'attribuzione di funzioni e responsabilità di alcune di esse.
5. I limiti massimi delle retribuzioni di posizione tengono conto delle risorse finanziarie disponibili a Bilancio.
6. Il conferimento della titolarità della posizione può avvenire in assenza della definizione dell'ammontare, qualora debba essere definito per la prima volta o ridefinito, in conseguenza di mutamenti organizzativi. Il valore della posizione deve essere comunque definito entro tre mesi dall'attribuzione della titolarità e avrà effetto retroattivo dalla data del conferimento.

## Art. 5 - Individuazione delle funzioni

1. Ai fini della graduazione alle singole posizioni dirigenziali, la Giunta Comunale individua le funzioni omogenee da assegnare alle Aree dirigenziali (*funzionigramma*). In fase di prima applicazione del presente Regolamento e fatta salva diversa successiva deliberazione della Giunta Comunale sono individuate le seguenti "funzioni omogenee" oggetto di competenza di ogni Area dirigenziale:

1	Supporto organi istituzionali
2	Direzione e coordinamento Settori e Servizi
3	Sviluppo Organizzativo dell'Ente- Sviluppo risorse umane

4	Prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa
5	Tutela e gestione della riservatezza dei dati
6	Controllo di regolarità amministrativa e contabile; controllo degli equilibri finanziari; controllo di gestione; controllo sulla qualità dei servizi; controllo sulle società partecipate, controllo strategico
7	Benessere organizzativo - Sicurezza sul lavoro
8	Servizio organi istituzionali
9	Servizio archivio e servizio protocollo
10	Ufficio legale
11	Vice Segretario Generale
12	Concorsi, Selezioni e inserimenti lavorativi
13	Gestione Personale - Trattamento economico, Stipendi, Accessori - Relazioni sindacali
14	Servizio Messi
15	Bilancio - Programmazione economico-finanziaria
16	Ragioneria e Patrimonio
17	Economato
18	Servizio IMU/TARI/CANONE UNICO PATRIMONIALE
19	Servizio riscossioni
20	Servizio Progettazione Lavori Pubblici
21	Servizio gestione fabbricati
22	Servizio gestione strade, cimiteri, acquedotto, fognature
23	Servizio tutela ambientale e agricoltura
24	Servizio espropri e gestione del patrimonio
25	Viabilità e trasporti
26	Centrale Unica di Committenza
27	Servizio Appalti e contratti
28	Servizio Pianificazione ed assetto del territorio
29	Servizio VIA e VAS
30	Servizio Tutela Paesaggio
31	Sportello Unico Edilizia
32	Sportello Unico Attività Produttive - Catasto
33	Commercio
34	Servizio anagrafe, leva , elettorale, censimenti e statistiche

35	Servizio Stato Civile
36	Concessioni Cimiteriali
37	Toponomastica
38	Servizio Affari sociali, servizi all'infanzia e politiche giovanili
39	Servizio scuole refezione scolastica
40	Sostegno e solidarietà sociale
41	Servizi Sistemi Informativi - C.E.D.
42	Cultura, Turismo, Sport
43	Servizio Biblioteca
44	Servizio Museo Civico
45	Servizio Archivio Storico, Gestione Fondi storici
46	Segreteria particolare del Sindaco
47	Ufficio Relazioni con il pubblico
48	Servizio manifestazioni ed eventi

2. In fase di prima attuazione del nuovo Organigramma del Comune, adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 133 del 23.9.2023, le funzioni omogenee come sopra individuate sono assegnate alle seguenti Aree dirigenziali:

- Area 1
- Area 2

### Art. 6 - Attribuzione del punteggio

1. A ciascuna delle funzioni prima individuate viene attribuito un punteggio variabile (**Basso** : 1, **Medio** : 3, **Alto**: 5, **Elevato**: 10- grado di specializzazione), per ognuno dei seguenti fattori:

Trasversalità	Punteggio
Bassa	1
Media	3
Alta	5

Complessità operativa ed organizzativa	Punteggio
Bassa	1
Media	3
Alta	5

<b>Esposizione a rischio o contenzioso</b>	<b>Punteggio</b>
Bassa	1
Esposizione in area di rischio di medio livello /media probabilità di contenzioso	3
Esposizione in area a rischio di alto livello /alta probabilità di contenzioso	5

<b>Specializzazione professionale</b>	<b>Punteggio</b>
Grado di specializzazione medio/conoscenza di carattere generale	1
Grado di specializzazione elevato /specifico titolo di studio	3
Grado di specializzazione elevato/specifico titolo di studio/ particolare esperienza settoriale	5
Grado di specializzazione elevato/ specifico titolo di studio/particolare esperienza settoriale conseguita in almeno 15 anni in posizioni di elevata responsabilità (posizioni organizzative e/o elevata qualificazione) /titolo abilitativo specifico con iscrizione ad albi professionali	10

<b>Responsabilità economico-finanziaria in entrata/uscita</b>	<b>Punteggio</b>
Bassa	1
Media	3
Alta	5

2. Il punteggio di ogni funzione viene quindi assegnato a ciascuna Area dirigenziale.
3. Il Nucleo di Valutazione con l'assistenza del Segretario Generale procede alla determinazione del punteggio complessivo da attribuire all'Area dirigenziale.
4. il Segretario Generale trasmette la relazione contenente la determinazione del punteggio relativo alle Aree al Sindaco per l'adozione del provvedimento di cui all'art. 8 del presente Regolamento.
5. La determinazione del punteggio viene trasmessa al Sindaco entro il 31 dicembre di ogni anno.

## Art. 7 – Graduazione della retribuzione di posizione

1. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente articolo sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nel rispetto di un *range* di graduazione suddiviso in 7 fasce:

Punteggio Minimo	Punteggio Massimo	Retribuzione di posizione minimo	Retribuzione di posizione massimo	valore ottenuto	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
400			45.512,37 di cui al C.C.N.L. Dirigenti Area Funzioni Locali del 17.12.2020 (sono fatti salvi gli adeguamenti disposti da successivi CC.CC.NN.LL. della dirigenza Funzioni Locali)		
350	399	35.000	45.000		
300	349	30.000	34.999		
250	299	25.000	29.999		
200	249	20.000	24.999		
150	199	15.000	19.999		
0	149	11.942,67	14.999		

2. Il Sindaco, sulla base delle risultanze della relazione del Nucleo di valutazione, con l'assistenza del Segretario Generale, attribuisce ai Responsabili incaricati di posizione dirigenziale, con proprio decreto, la retribuzione di posizione parametrata e proporzionata al punteggio all'interno del range di graduazione di cui sopra, secondo la seguente formula :

Legenda

*R = IMPORTO RETRIBUZIONE DA ASSEGNARE*

*V = PUNTEGGIO COMPLESSIVO RAGGIUNTO*

*Rmax = retribuzione massima nel range*

*Rmin = retribuzione minima nel range*

*Vmax = punteggio massimo*

*Vmin = punteggio minimo*

Formula :

$$R = R_{max} - \frac{(R_{max} - R_{min})}{(V_{max} - V_{min})} \times (V_{max} - V)$$

3. Assegnata la retribuzione di posizione, la stessa può essere aggiornata per variazioni intervenute a seguito della contrattazione collettiva nazionale relativa al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali ovvero qualora si verificano mutamenti organizzativi definitivi oppure di rilevanza gestionale, dovuti a provvedimenti adottati dall'Ente che determinano un aumento o diminuzione del punteggio. Sono pertanto escluse revisioni connesse a situazioni temporanee o contingenti o verificatesi in via di fatto. Sono fatti salvi gli adeguamenti conseguenti alla sottoscrizione dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro relativi al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali
4. L'incarico dirigenziale è compatibile con il rapporto di lavoro a tempo parziale.
5. Per la determinazione del valore si applicano i criteri di cui ai precedenti articoli del presente Regolamento riproporzionati in base alla percentuale del part - time del dipendente incaricato di posizione dirigenziale.
6. Il dipendente cui sia stato conferito un incarico dirigenziale, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste sulla base dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro relativi al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali e del presente Regolamento, nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi ai sensi dell'art. 60, comma 2 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali del 17 dicembre 2020 e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro che saranno successivamente stipulati per il personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali.

#### **Art 8 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico**

1. Il Sindaco individua i dirigenti di Area e, nel caso previsto dall'art 6, comma 8 del vigente Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, di Settore tra i dipendenti di ruolo ovvero assunti ai sensi dell'art. 110 del D. Lgs. n. 267/2000, sulla base della disposizione dell'art. 19 del vigente Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi tenendo conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati e alla complessità della struttura interessata, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo Dirigente, dei risultati conseguiti in precedenza nell'Amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute, nonché delle esperienze di direzione eventualmente maturate presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti al conferimento dell'incarico.
2. Nell'individuazione dell'incaricato dovrà considerarsi il possesso dei seguenti elementi, anche alternativi:
  - a) esperienza lavorativa maturata presso l'ente, oppure anche presso altri Enti pubblici e/o aziende private, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;

- b) preparazione culturale correlata a titoli accademici (diploma di laurea, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) relativi a materie concernenti l'incarico assegnato e capacità di gestione di gruppi di lavoro;
  - c) attitudini di carattere individuale, capacità professionali specifiche in relazione alle funzioni spiccatamente gestionali da conferire;
  - d) iscrizione in Albi professionali;
3. Il personale con incarico dirigenziale deve essere altresì in possesso dei seguenti requisiti:
- a) insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione" per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;
  - b) insussistenza di casi di inconfiribilità d'incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013, D.P.R. 62/2013 e s.m.i. e Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Savigliano
  - c) non aver subito sanzioni disciplinari pari o superiori a "Sospensione del servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni", negli ultimi 3 (tre) anni,

### **Art 9 - Incarico ad interim**

1. In caso di vacanza di una posizione dirigenziale la responsabilità può essere attribuita ad interim ai sensi dell'art. 21 del vigente Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi. Per il personale dirigenziale trova applicazione l'art. 58 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali del 17 dicembre 2020 e successivi CC.CC.NN.LL del personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali.
2. Gli incarichi ad interim sono retribuiti attraverso la valorizzazione della retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 58 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali del 17 dicembre 2020 e successivi CC.CC.NN.LL del personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali, definita dal Sindaco che conferisce l'incarico ad interim, avvalendosi del Segretario Generale, tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

### **Art. 10 - Retribuzione di posizione e di risultato**

1. Il trattamento economico accessorio del personale dirigenziale è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali del 17 dicembre 2020 e successivi CC.CC.NN.LL del personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.
2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'art. 60 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dirigenziale

dell'Area delle Funzioni Locali del 17 dicembre 2020 e successivi CC.CC.NN.LL del personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali, ai sensi del quale possono essere erogati i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale dirigenziale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'articolo 113 del D. Lgs. n. 50/2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della Legge n. 114/2014 e dell'art. 8 del vigente Regolamento di Organizzazione dell'Ufficio Legale Comunale (G.C. n. 148 del 9.12.2014);
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge n. 662/1996 e dall'articolo 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 446/1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio.

#### **Art. 11 - Valutazione e retribuzione di risultato**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti incarichi dirigenziali sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema di valutazione delle performance adottato dall'ente
2. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui agli artt. 53 e 57 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali del 17 dicembre 2020 e successivi CC.CC.NN.LL del personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali.

#### **Art. 12 - Durata dell'incarico dirigenziale**

1. Gli incarichi dirigenziali sono assegnati con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.
2. L'assegnazione avviene con incarico a tempo determinato revocabile, per un periodo non inferiore a 3 anni e non superiore al mandato elettivo del Sindaco. Per assicurare la continuità dell'attività amministrativa, il conferimento dell'incarico dirigenziale dovrà prevedere un idoneo periodo di tempo, comunque non eccedente i 60 giorni, successivo alla scadenza del mandato, in cui prosegue la durata dell'incarico.

#### **Art. 13 - Revoca dell'incarico**

1. Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati, prima della naturale scadenza, con atto motivato, nei casi previsti dall'art. 20 del vigente Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi:
  - a) a seguito di processi di riorganizzazione,
  - b) per inosservanza delle direttive del Sindaco,

- c) in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione.
  - d) per responsabilità particolarmente grave e reiterata
  - e) negli altri casi disciplinati dalla legge e dai Contratti Collettivi di Lavoro.
2. Nella ipotesi di cui al precedente comma 1 lett. c) dovranno essere indicati i risultati non conseguiti tra quelli rientrati nell'ambito degli obiettivi assegnati al soggetto chiamato a ricoprire la posizione dirigenziale ed il soggetto incaricato dovrà avere conseguito nell'anno precedente la revoca dell'incarico un punteggio definito come "insufficiente" dal vigente sistema di valutazione della performance del personale con incarico dirigenziale del Comune di Savigliano
3. L'atto di revoca comporta:
- a) la cessazione immediata dall'incarico dirigenziale, con contestuale riassegnazione alle funzioni della area contrattuale e del profilo di appartenenza;
  - b) la perdita immediata della retribuzione di posizione dirigenziale connessa;
  - c) la non attribuzione dell'indennità di risultato;
4. Nel caso di incarichi dirigenziali conferiti ai sensi dell'art. 24 del vigente Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, il dipendente del Comune di Savigliano precedentemente collocato in aspettativa senza assegni per tutta la durata dell'incarico dirigenziale conferito a tempo determinato, con riconoscimento dell'anzianità di servizio e con diritto alla conservazione del posto, con sospensione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato in essere, a seguito della revoca dell'incarico, ai sensi del presente articolo, viene ricollocato nella posizione in precedenza ricoperta nella dotazione organica del Comune di Savigliano, ivi compreso l'incarico di Elevata Qualificazione che rivestiva ai sensi degli artt. 16 e seguenti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16.11.2022 del Comparto Funzioni Locali e di analoghe disposizioni dei CC.CC.NN.LL del Comparto Funzioni Locali successivamente stipulati .
5. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco il quale prima di procedere all'adozione dell'atto di revoca, dovrà acquisire in contraddittorio le valutazioni dell'interessato che ha la facoltà di farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.

#### **Art. 14 - Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni dirigenziali**

1. Al dipendente incaricato della posizione dirigenziale è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati.
2. L'orario di lavoro del dipendente incaricato della posizione dirigenziale dovrà essere adeguato al buon andamento dei servizi comunali e alle esigenze di attuazione dei programmi del Comune, secondo le modalità prescritte nel successivo comma 3.

3. Il dipendente titolare di posizione dirigenziale deve organizzare il proprio tempo di lavoro correlandolo, con speciale flessibilità di orario giornaliero, settimanale e mensile, alle esigenze della struttura e all'espletamento dell'incarico dirigenziale affidato, anche su specifica richiesta del Segretario Generale, in relazione agli obiettivi e piani di lavoro da realizzare.

### **Art. 15 – Disposizioni finali**

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con la presente Sezione Prima del Regolamento sono da ritenersi abrogate, ad eccezione di quelle contenute nel vigente Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi che prevalgono sulle norme del presente Regolamento

## **SEZIONE SECONDA**

### **POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

### **Art. 16 - Disposizioni generali**

1. Con la presente Sezione Seconda del Regolamento si disciplinano i criteri per l'individuazione, pesatura, graduazione, il conferimento, e la revoca degli incarichi di posizione di Elevata Qualificazione, nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 16 e segg. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16.11.2022 – Comparto Funzioni Locali.

### **Art. 17 - Metodologia**

1. Le disposizioni del nuovo CCNL 16.11.2022 – Comparto Funzioni Locali prevedono (art. 16) l'istituzione di degli "Incarichi di Elevata Qualificazione" con riferimento alle posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
  - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - b) lo svolgimento 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.
2. A norma dell'art. 16, comma 3 del CCNL 16.11.2022 – Comparto Funzioni Locali, gli incarichi di "Elevata Qualificazione" possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
3. Le posizioni di responsabile di ciascuna struttura individuata dagli artt. 6 e 8 del vigente Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, possono essere individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del medesimo CCNL 16.11.2022.

4. L'art. 17, comma 2 dello stesso C.C.N.L., inoltre, prevede che la retribuzione di tali posizioni sia "graduata", tra un minimo di € 5.000 e un massimo di € 18.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. I predetti valori minimo e massimo sono automaticamente aggiornati a seguito della stipulazione di successivi CC.CC.NN.LL. del Comparto Funzioni Locali che abbiano definito i nuovi importi minimo e massimo. L'art. 16, comma 4 e l'art. 19, comma 2 del CCNL 16.11.2022 – Comparto Funzioni Locali prevedono la possibilità di conferire incarichi di Elevata Qualificazione anche a dipendenti classificati nell'area degli Istruttori e, in tali ipotesi, l'art. 17, comma 3 del medesimo CCNL, dispone che l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità. I predetti valori minimo e massimo sono automaticamente aggiornati a seguito della stipulazione di successivi CC.CC.NN.LL. del Comparto Funzioni Locali che abbiano definito i nuovi importi minimo e massimo.
5. La graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione (con il sistema di graduazione degli incarichi e delle funzioni) è rivolta a valorizzare l'effettivo esercizio di responsabilità sia di carattere professionale che gestionale, anche con obiettivi di presidio di ambiti di complessità tecnica e/o organizzativa, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili allo scopo
6. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità vi è l'esigenza di definire una metodologia che sia in grado di individuare le prospettive che possano esprimere sia la valorizzazione di ciascuna posizione, sia la differenziazione tra di esse.
7. I criteri utilizzati nel presente Regolamento sono in grado di rappresentare, in maniera quanto più puntuale possibile, la sostanza di ciascuna posizione di Elevata Qualificazione, con riguardo a parametri di complessità nonché di rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di secondo livello, in conformità al CCNL 16.11.2022 – Comparto Funzioni Locali.
8. La scelta metodologica proposta è quella della graduazione delle posizioni attraverso la "pesatura" delle funzioni che le compongono la quale si ottiene attraverso l'individuazione delle funzioni principali, la valorizzazione numerica di ciascuna di esse, mediante l'utilizzo di parametri e, conseguentemente, il valore economico delle posizioni di Elevata Qualificazione si ottiene applicando la formula parametrata e proporzionata all'interno del range di graduazione.

#### **Art. 18 - Posizioni di Elevata Qualificazione**

1. Nel rispetto dei criteri generali contenuti in disposizioni legislative, contrattuali, nonché nel vigente Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, il Comune di Savigliano istituisce le posizioni di lavoro di "Elevata Qualificazione" di cui al punto a), comma 2 dell'art 16 CCNL 16.11.2022 - Funzioni Locali per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.
2. A norma dell'art. 17, comma 3 del presente Regolamento, e fatta salva la previsione di cui al successivo art. 24 del presente Regolamento, le posizioni di Elevata Qualificazione dell'amministrazione comunale

coincidono, sulla base del proprio assetto organizzativo, con le unità organizzative individuate dall'art. 6 (Settori) e dall'art. 9 (Uffici di Staff) del vigente Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, le quali operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi di governo e con assunzione di responsabilità di secondo livello di raggiungimento di obiettivi e risultati.

3. L'area delle posizioni di Elevata Qualificazione comporta assunzione di responsabilità diretta di secondo livello di prodotto e di risultato ed è caratterizzata da contenuti di particolare professionalità.
4. Ai sensi dell'art. 30, comma 3 del vigente Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, l'incarico di Elevata Qualificazione è assegnato dal Dirigente Responsabile dell'Area competente, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art 18, commi 1 e 2 del CCNL 16.11.2022 – Comparto Funzioni Locali, a tempo determinato per un periodo massimo non superiore a 3 anni, ai dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, quali Responsabili delle unità organizzative del Comune individuate come Settori e Uffici di Staff e, pertanto, preposti al raggiungimento di specifici obiettivi attraverso la gestione delle risorse economiche, umane e strumentali assegnate all'unità organizzativa e con compiti diretti allo svolgimento di precise funzioni o specifici interventi per concorrere alla gestione dell'attività organica dell'Area dirigenziale.

#### **Art. 19 - Criteri generali per la graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione**

1. La determinazione del valore da attribuire a ciascuna posizione si ottiene in stretta relazione alle funzioni effettivamente esercitate, ciascuna delle quali viene preventivamente graduata.
2. L'Ente definisce l'elenco complessivo delle funzioni e attribuisce, a ciascuna di essa, un valore, in ragione dei seguenti fattori:
  - **Trasversalità**, (*complessità relazionale*): sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, alla significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti interni e dei rapporti con i portatori di interessi diffusi ("*stakeholders*");
  - **Complessità operativa ed organizzativa**: sono considerate:
    - a) la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di Posizione di Elevata Qualificazione in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con conseguente complessità gestionale;
    - b) la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività
  - **Esposizione a rischio o contenzioso** sono considerati:
    - per quanto riguarda l'aspetto del rischio, il Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte;

- con riguardo al contenzioso, sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile ed amministrativa);

➤ **Specializzazione professionale**, relativa alla prescrizione di specifici titoli di studio, iscrizione in albi professionali o di particolare esperienza settoriale, connessa o meno a posizioni di responsabilità già esercitate (Posizioni Organizzative CCNL 21.5.2018 e precedenti e/o di Elevata Qualificazione CCNL 16.11.2022 e successivi), ai fini del corretto espletamento della funzione

➤ **Responsabilità economico-finanziaria in entrata/uscita**, corrispondente alle dimensioni economiche attribuite in modo diretto ed esclusivo, di cui si risponde. E' considerata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa.

3. Il valore massimo da riconoscere a titolo di retribuzione di posizione di Elevata Qualificazione ai dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione è di € 18.000,00 come stabilito dal C.C.N.L. 16.11.2022 del Comparto Funzioni Locali. Sono, pertanto, fatti salvi gli adeguamenti di tale importo massimo, con conseguente aggiornamento di diritto nella nuova misura massima stabilita in sede di contrattazione collettiva nazionale della retribuzione di posizione in godimento, disposti a seguito della stipulazione di successivi CC.CC.NN.LL. del Comparto Funzioni Locali
4. 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 l'attribuzione di funzioni e responsabilità di alcune di esse.
5. I limiti massimi delle retribuzioni di posizione di Elevata Qualificazione tengono conto delle risorse finanziarie disponibili a Bilancio.
6. Il conferimento della titolarità della posizione può avvenire in assenza della definizione dell'ammontare, qualora debba essere definito per la prima volta o ridefinito, in conseguenza di mutamenti organizzativi. Il valore della posizione deve essere comunque definito entro tre mesi dall'attribuzione della titolarità e avrà effetto retroattivo dalla data del conferimento.

## **Art. 20 - Individuazione delle funzioni**

1. Ai fini della graduazione alle singole posizioni di Elevata Qualificazione, la Giunta Comunale individua ogni anno le funzioni omogenee da assegnare ai Settori e Uffici di Staff (*funzionigramma*). In fase di prima applicazione del presente Regolamento e fatta salva diversa successiva deliberazione della Giunta Comunale sono individuate le seguenti "funzioni omogenee" oggetto di competenza di ogni Settore e Ufficio di Staff:

1	Supporto organi istituzionali
2	Direzione e coordinamento Settori e Servizi
3	Sviluppo Organizzativo dell'Ente- Sviluppo risorse umane
4	Prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa

5	Tutela e gestione della riservatezza dei dati
6	Controllo di regolarità amministrativa e contabile; controllo degli equilibri finanziari; controllo di gestione; controllo sulla qualità dei servizi; controllo sulle società partecipate, controllo strategico
7	Benessere organizzativo - Sicurezza sul lavoro
8	Servizio organi istituzionali
9	Servizio archivio e servizio protocollo
10	Ufficio legale
11	Vice Segretario Generale
12	Concorsi, Selezioni e inserimenti lavorativi
13	Gestione Personale - Trattamento economico, Stipendi, Accessori - Relazioni sindacali
14	Servizio Messì
15	Bilancio - Programmazione economico-finanziaria
16	Ragioneria e Patrimonio
17	Economato
18	Servizio IMU/TARI/CANONE UNICO PATRIMONIALE
19	Servizio riscossioni
20	Servizio Progettazione Lavori Pubblici
21	Servizio gestione fabbricati
22	Servizio gestione strade, cimiteri, acquedotto, fognature
23	Servizio tutela ambientale e agricoltura
24	Servizio espropri e gestione del patrimonio
25	Viabilità e trasporti
26	Centrale Unica di Committenza
27	Servizio Appalti e contratti
28	Servizio Pianificazione ed assetto del territorio
29	Servizio VIA e VAS
30	Servizio Tutela Paesaggio
31	Sportello Unico Edilizia
32	Sportello Unico Attività Produttive - Catasto
33	Commercio
34	Servizio anagrafe, leva , elettorale, censimenti e statistiche
35	Servizio Stato Civile

36	Concessioni Cimiteriali
37	Toponomastica
38	Servizio Affari sociali, servizi all'infanzia e politiche giovanili
39	Servizio scuole refezione scolastica
40	Sostegno e solidarietà sociale
41	Servizi Sistemi Informativi - C.E.D.
42	Cultura, Turismo, Sport
43	Servizio Biblioteca
44	Servizio Museo Civico
45	Servizio Archivio Storico, Gestione Fondi storici
46	Segreteria particolare del Sindaco
47	Ufficio Relazioni con il pubblico
48	Servizio manifestazioni ed eventi

2. Le funzioni omogenee come sopra individuate sono assegnate ai seguenti Settori:

- Settore 1° “Servizi Informativi – Sociali – Assistenziali – Scuola”
- Settore 2° “Servizi Finanziari”
- Settore 3° “Lavori Pubblici”
- Settore 4° “Urbanistica ed Assetto del Territorio”
- Settore 5° Servizi Legale – Amministrativi”
- Settore 6° “Demografici”
- Settore 7° “ Servizio Tributi”
- Settore 8° “Cultura”
- Settore 9° “Centrale Unica di Committenza”
- Settore 10° “ Suap – Sue – Commercio”

Gli Uffici di Staff sono i seguenti:

1. Segreteria particolare del Sindaco/Ufficio Relazioni con il pubblico/Servizio Manifestazioni ed eventi
2. Museo civico – Archivio storico – Gestione fondi storici

### **Art. 21 - Attribuzione del punteggio**

1. A ciascuna delle funzioni prima individuate viene attribuito un punteggio variabile (**Basso** : 1, **Medio** : 3, **Alto**: 5, **Elevato**: 10), per ognuno dei seguenti fattori:

Trasversalità	Punteggio
Bassa	1
Media	3
Alta	5

<b>Complessità operativa ed organizzativa</b>	<b>Punteggio</b>
Bassa	1
Media	3
Alta	5

<b>Esposizione a rischio o contenzioso</b>	<b>Punteggio</b>
Bassa	1
Esposizione in area di rischio di medio livello /media probabilità di contenzioso	3
Esposizione in area a rischio di alto livello /alta probabilità di contenzioso	5

<b>Specializzazione professionale</b>	<b>Punteggio</b>
Grado di specializzazione medio/conoscenza di carattere generale	1
Grado di specializzazione elevato /specifico titolo di studio	3
Grado di specializzazione elevato/specifico titolo di studio/ particolare esperienza settoriale	5
Grado di specializzazione elevato/ specifico titolo di studio/particolare esperienza settoriale conseguita in almeno 15 anni in posizioni di elevata responsabilità (posizioni organizzative e/o elevata qualificazione) e titolo abilitativo specifico con iscrizione ad albi professionali	10

<b>Responsabilità economico-finanziaria in entrata/uscita</b>	<b>Punteggio</b>
---	------------------

Bassa	1
Media	3
Alta	5

2. Il punteggio di ogni funzione viene quindi assegnato a ciascuna dei Settori e degli Uffici di Staff
3. Il Nucleo di Valutazione con l'assistenza del Segretario Generale procede alla determinazione del punteggio complessivo da attribuire al Settore e/o all'Ufficio di Staff .
4. Il Segretario Generale trasmette la relazione contenente la determinazione del punteggio relativo ai Settori e/o Uffici di Staff, ai Dirigenti Responsabili delle Aree per l'adozione del provvedimento di cui all'art. 23 del presente Regolamento.
5. La determinazione del punteggio viene trasmessa ai Dirigenti Responsabili delle Aree entro il 31 dicembre ogni anno.

## Art. 22 - Graduazione della retribuzione di posizione

1. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente articolo sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nel rispetto di un *range* di graduazione suddiviso in 9 fasce:

Punteggio Minimo	Punteggio Massimo	Retribuzione di posizione minimo	Retribuzione di posizione massimo	valore ottenuto	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
100			18.000 di cui al C.C.N.L. 16.11.2022 Comparto Funzioni Locali (sono fatti salvi gli adeguamenti disposti da successivi CC.CC.NN.LL. Comparto Funzioni Locali)		
90	99	16.001	17.500		
80	89	15.001	16.000		
70	79	14.001	15.000		
60	69	13.001	14.000		
50	59	12.001	13.000		
40	49	9.501	12.000		
30	39	6.501	9.500		
20	29	5.000	6.500		

2. Il Dirigente Responsabile di Area competente, sulla base delle risultanze della relazione del Nucleo di valutazione, con l'assistenza del Segretario Generale, attribuisce con proprio provvedimento ai Responsabili incaricati di Elevata Qualificazione, la retribuzione di posizione parametrata e proporzionata al punteggio all'interno del range di graduazione di cui sopra, secondo la seguente formula :

Legenda

*R= IMPORTO RETRIBUZIONE DA ASSEGNARE*

*V = PUNTEGGIO COMPLESSIVO RAGGIUNTO*

*Rmax = retribuzione massima nel range*

*Rmin = retribuzione minima nel range*

*Vmax = punteggio massimo*

*Vmin = punteggio minimo*

Formula :

$$R = R_{max} - \frac{(R_{max}-R_{min})}{(V_{max} - V_{min})} \times (V_{max} - V)$$

3. Assegnata la retribuzione di posizione, la stessa può essere aggiornata qualora si verificano mutamenti organizzativi definitivi oppure di rilevanza gestionale, dovuti a provvedimenti adottati dall'Ente che determinano un aumento o diminuzione del punteggio. Sono pertanto escluse revisioni connesse a situazioni temporanee o contingenti o verificatesi in via di fatto.
4. L'incarico di Elevata Qualificazione è compatibile con il rapporto di lavoro a tempo parziale.
5. Per la determinazione del valore si applicano i criteri di cui ai precedenti articoli del presente Regolamento riproporzionati in base alla percentuale del part - time del dipendente incaricato di Elevata Qualificazione.
6. Il dipendente dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione di cui al CCNL 16.11.2022- Comparto Funzioni Locali, cui sia stato conferito un incarico di Elevata Qualificazione, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione di E.Q., nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art.20 del CCNL 16.11.2022 – Comparto Funzioni Locali, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo;

### **Art 23 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico**

1. Ai sensi dell'art. 6, comma 7 del vigente Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, l'incarico di Responsabile di Settore è conferito con provvedimento motivato dal Dirigente Responsabile di Area competente, sentito il Segretario Generale, in base al criterio di competenza professionale, tenendo conto delle caratteristiche dei programmi da svolgere e dei risultati conseguiti in precedenza, a dipendenti

inquadri nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativamente:

- e) esperienza lavorativa maturata presso l'ente, oppure anche presso altri Enti pubblici e/o aziende private, in posizioni di lavoro che richiedono significativo grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- f) preparazione culturale correlata a titoli accademici (diploma di laurea, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti) relativi a materie concernenti l'incarico assegnato e capacità di gestione di gruppi di lavoro;
- g) attitudini di carattere individuale, capacità professionali specifiche in relazione alle funzioni spiccatamente gestionali da conferire;
- h) iscrizione in Albi professionali;

2. Il Personale dipendente a tempo indeterminato inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione deve essere altresì in possesso dei seguenti requisiti:

- d) insussistenza di condizioni ostative, previste dal "Piano triennale di prevenzione della corruzione" per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;
- e) insussistenza di casi di inconfiribilità d'incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013, D.P.R. 62/2013 e s.m.i. e Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Savigliano
- f) non aver subito sanzioni disciplinari pari o superiori a "Sospensione del servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni", negli ultimi 3 (tre) anni,

3. Ai sensi dell'art. 8, comma 3 del Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, l'incarico di Responsabile di Ufficio di Staff è conferito con provvedimento motivato del Sindaco, sentito il Segretario Generale. Per il conferimento di tali incarichi si applicano i criteri ed i requisiti generali previsti dai precedenti commi 1 e 2 del presente articolo.

#### **Art. 24 - Attribuzione incarico in deroga**

1. Al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali in deroga a quanto previsto dall'art. 16, comma 3 del CCNL 16.11.2022- Comparto Funzioni Locali, nei comuni la cui dotazione organica preveda posti dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di Elevata Qualificazione per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di Elevata Qualificazione anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

2. Di tale facoltà il Comune può avvalersi per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate (previsione nel Programma Triennale del Fabbisogno del personale) le procedure per l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata

Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

3. Il dipendente dell'area degli Istruttori, cui sia stato conferito un incarico di Elevata Qualificazione, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione di E.Q. indipendentemente dall'area di appartenenza nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art.20 del CCNL 16.11.2022 – Comparto Funzioni Locali, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14.9.2000.
4. In caso di attribuzione di incarico di Elevata Qualificazione in deroga a personale dell'area degli Istruttori le risultanze delle operazioni di cui al precedente art. 21 finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, vengono inserite nel rispetto di un range di graduazione così suddiviso:

Punteggio Minimo	Punteggio Massimo	Retribuzione di posizione minimo	Retribuzione di posizione massimo	valore ottenuto	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
80			9500 di cui al C.C.N.L. 16.11.2022 Comparto Funzioni Locali (sono fatti salvi gli adeguamenti disposti da successivi CC.CC.NN.LL. Comparto Funzioni Locali)		
70	79	8001	9000		
60	69	7001	8000		
50	59	6001	7000		
40	49	5001	6000		
30	39	4001	5000		
20	29	3000	4000		

#### **Art 25 - Incarico ad interim**

1. In caso di vacanza di una posizione di Elevata Qualificazione la responsabilità può essere attribuita, oltre che al Dirigente Responsabile di Area competente, ad interim ad altro dipendente già titolare di posizione di E.Q. in servizio dell'Ente, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.
2. Gli incarichi ad interim sono retribuiti attraverso la valorizzazione della retribuzione di risultato in base al sistema di misurazione e valutazione performance, attribuendo un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione di E. Q. oggetto dell'incarico ad interim.

3. La percentuale è definita dal Dirigente responsabili di Area competente che conferisce l'incarico ad interim, nell'ambito dello stesso, avvalendosi del Segretario Generale, tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

#### **Art. 26 - Retribuzione di posizione e di risultato**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di Elevata Qualificazione è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.
2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dell'art. 20 del CCNL 16.11.2022 - Comparto Funzioni Locali, ai sensi del quale possono essere erogati:
  - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'articolo 37, comma 1, let. b), primo periodo, del CCNL del 6 luglio 1995, ai sensi dell'articolo 35 del CCNL del 14 settembre 2000;
  - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'articolo 70-ter, del CCNL del 21.5.2018;
  - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'articolo 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 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'articolo 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'articolo 16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001;
  - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'articolo 40 del CCNL del 22 gennaio 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'articolo 56-ter, del CCNL del 21.5.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
  - g) 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 dell'articolo 113 del D.Lgs. n. 50/2016;
    - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della Legge n. 114/2014 e dell'art. 8 del vigente Regolamento di Organizzazione dell'Ufficio Legale Comunale (G.C. n. 148 del 9.12.2014);
    - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9 maggio 2006;

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge n. 662/1996 e dall'articolo 59, comma 1, let. p) del D.Lgs. n. 446/1997;

- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, let. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio.

### **Art. 27 - Valutazione e retribuzione di risultato**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di Elevata Qualificazione sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema di valutazione delle performance adottato dall'ente.
2. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 17 del CCNL 16.11.2022 – Comparto Funzioni Locali.

### **Art. 28 - Durata dell'incarico**

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.

### **Art. 29 - Revoca dell'incarico**

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione possono essere revocati, prima della naturale scadenza, con atto motivato:
  - a) per intervenuti mutamenti organizzativi;
  - b) in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale, pari ad un punteggio pari o inferiore a 70 così come individuato nel sistema di valutazione della performance del Comune di Savigliano
2. Nella ipotesi di cui al precedente comma 1 lett. b) dovranno essere indicati i risultati non conseguiti tra quelli rientrati nell'ambito degli obiettivi assegnati al soggetto chiamato a ricoprire la posizione organizzativa.
3. L'atto di revoca comporta:
  - d) la cessazione immediata dall'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
  - e) la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
  - f) la non attribuzione dell'indennità di risultato;
4. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco il quale prima di procedere all'adozione dell'atto di revoca, dovrà acquisire in contraddittorio le valutazioni dell'interessato che ha la facoltà di farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.

### **Art. 30 - Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni di Elevata Qualificazione**

1. Al dipendente incaricato della posizione di Elevata Qualificazione è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

2. L'orario di lavoro del dipendente incaricato della posizione di Elevata Qualificazione dovrà corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, essere adeguato al buon andamento dei servizi comunali e alle esigenze di attuazione dei programmi del Comune, secondo le modalità prescritte nel successivo comma 3.
3. Il dipendente titolare di posizione di Elevata Qualificazione deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario contrattuale e potrà organizzare il proprio tempo di lavoro, anche mediante ore aggiuntive necessarie rispetto al minimo d'obbligo, correlandolo con speciale flessibilità di orario giornaliero, settimanale mensile alle esigenze della struttura e all'espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del Dirigente Responsabile di Area competente o del Segretario Generale, in relazione agli obiettivi e piani di lavoro da realizzare.
4. Le ore aggiuntive prestate non danno luogo a compensi di lavoro straordinario o a recuperi in termini di ore libere, salvo quanto specificatamente previsto da norme contrattuali.

#### **Art. 31 – Disposizioni finali**

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con la presente Sezione Seconda del Regolamento sono da ritenersi abrogate, ad eccezione di quelle contenute nel vigente Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi che prevalgono sulle norme del presente Regolamento
2. Il presente Regolamento viene pubblicato all'Albo on-line del Comune per 15 giorni consecutivi, nonché nel sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.