



**COMUNE DI
MONASTEROLO DI SAVIGLIANO**
Provincia di Cuneo

REGOLAMENTO DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Approvato con D.G.C. N. 7 DEL 19/01/2023

Art. 1-Disposizioni generali

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

Art. 2 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. Negli Enti privi di dirigenza, gli "Incarichi di Elevata Qualificazione" sono affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (art. 16, comma 3).

3. Ai sensi dell'art. 19, comma 1 del CCNL 16.11.2022 – Comparto Funzioni Locali, negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente 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. L'art. 17, comma 3 dello stesso CCNL prevede che nelle ipotesi considerate nell'art. 16, comma 4, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

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 aree 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. Nella formulazione del presente schema di regolamento i criteri utilizzati sono in grado di rappresentare, in maniera quanto più puntuale possibile, la sostanza di ciascuna posizione con riguardo ai criteri definiti dal CCNL 16.11.2022 – Comparto Funzioni Locali di complessità nonché rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali.

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 organizzative si ottiene applicando la formula parametrata e proporzionata all'interno del range di graduazione.

Art. 3-Area delle posizioni di Elevata Qualificazione

1. Nel rispetto dei criteri generali contenuti in disposizioni legislative, contrattuali, nonché nel vigente regolamento degli uffici e dei servizi, il Comune di Savigliano istituisce le posizioni di lavoro 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.

2. A norma dell'art. 19, comma 1 del CCNL 16.11.2022, e fatta salva la previsione di cui al successivo art. 9 del presente Regolamento, le posizioni di Elevata Qualificazione dell'amministrazione comunale coincidono, sulla base del proprio assetto organizzativo, con le unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, denominati Settori e Uffici di Staff che operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi di governo e con assunzione diretta di responsabilità di raggiungimento di obiettivi e risultati.

3. L'area delle posizioni di Elevata Qualificazione comporta assunzione diretta di prodotto e di risultato ed è caratterizzata da contenuti di particolare professionalità. Essa è assegnata ai sensi e per gli

effetti di quanto previsto dall'art 18 commi 1 e 2 del CCNL 16.11.2022 - Funzioni locali, con incarico a tempo determinato revocabile per un periodo massimo non superiore a 3 anni, ai dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, nominati dal Sindaco quali Responsabili delle unità organizzative di massima dimensione dell'Ente (Settori e Uffici di Staff) e, pertanto, titolari dei principali poteri gestionali a rilevanza esterna.

Art.4 Criteri generali per la graduazione delle posizioni organizzative

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:
 1. **Trasversalità**, in relazione all'ampiezza della funzione con riferimento, sia alle conoscenze interdisciplinari, sia ai rapporti con le altre aree dell'ente.
 2. **Variabilità dell'assetto normativo e delle procedure**, riguardante il livello di aggiornamento normativo, giurisprudenziale e di modifica delle procedure da adottare, richiedente necessità di costante studio, perfezionamento e riqualificazione che condiziona il regolare esercizio della funzione, per la difficoltà derivante dalla complessità delle decisioni da assumere o delle operazioni da compiere.
 3. **Specializzazione professionale**, relativa alla prescrizione di specifici titoli di studio o di particolare esperienza settoriale ai fini del corretto espletamento della funzione
 4. **Responsabilità economico-finanziaria in entrata/uscita**, corrispondente alle dimensioni economiche attribuite in modo diretto ed esclusivo, di cui si risponde, sia con riferimento sia all'entrata che alla spesa.
 5. **Grado di interfaccia con l'ambiente esterno e complessità relazionale**. Questo parametro considera la particolare difficoltà di chi gestisce direttamente i rapporti con il cittadino o altri organi istituzionali esterni
 6. **Attività di accertamento o sanzionatoria**, con riferimento all'esercizio di attività finalizzate a determinare l'applicazione di obblighi di pagamento in corrispondenza di obblighi previsti da norme di legge o per effetto di sanzioni per violazione delle norme vigenti.
3. Il valore massimo da riconoscere a titolo di retribuzione di posizione organizzativa, alle posizioni di Elevata Qualificazione è di € 18.000,00.
4. Il valore massimo da riconoscere a titolo di retribuzione di posizione organizzativa all'Area degli Istruttori è di € 9.500,00.
5. 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.
6. I limiti massimi delle retribuzioni di posizione sono determinati tenuto conto delle risorse finanziaria previste in Bilancio.
7. 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 organizzative, la Giunta Comunale individua ogni anno le funzioni omogenee da assegnare alle Aree (*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 ed in parte comuni a più aree:

1. *Affari generali e amministrativi*
2. *Servizi culturali, scolastici, sociali, assistenziali*
3. *Servizi demografici, stato civile, leva, elettorale, cimitero*
4. *Protocollo, ufficio relazioni con il pubblico*
5. *Edilizia residenziale pubblica sovvenzionata*
6. *Bilancio*
7. *Programmazione economica – finanziaria - patrimoniale*
8. *Economato*
9. *Tributi*
10. *Gestione del personale, aspetti giuridici, economici, organizzativi*

11. Edilizia pubblica
12. Edilizia privata
13. Urbanistica
14. Gestione, conservazione, manutenzione del patrimonio comunale
15. Ambiente, Igiene urbana, Trasporto scolastico
16. Sportello Unico Edilizia / Sportello Unico Attività Produttive
17. Servizio censimento e statistiche
18. Contratti

2. Le funzioni omogenee come sopra individuate sono assegnate alle seguenti Aree:

1. AREA AFFARI GENERALI E AMMINISTRATIVI
2. AREA ECONOMICO-FINANZIARIA-TRIBUTI-PERSONALE
3. AREA TECNICA-MANUTENZIONE

Art.6 Configurazione del sistema di calcolo

1. La tabella che segue indica rispettivamente:

1. **Valore massimo**
2. **Valore minimo**
3. **Differenza:** si ottiene dalla differenza tra val. massimo e val. minimo (riga 1- riga 2) ed esprime il range entro cui può collocarsi il valore della posizione
4. **Numero delle funzioni individuate dall'Ente:** è il numero delle funzioni che l'ente ha individuato, ai sensi del precedente art.5 e che saranno distribuite tra le posizioni organizzative.
5. **Numero delle posizioni organizzative :** rappresenta il numero delle posizioni organizzative da attribuire
6. **Media di funzioni :** numero medio delle funzioni per ogni Posizione
7. **Valore medio di una funzione:** è il valore medio che viene attribuito a una funzione in conseguenza dei valori precedenti. Si ottiene dividendo il valore massimo attribuibile per il numero delle funzioni (riga 3/ riga 4). Cioè, quanto varrebbe ciascuna funzione con il punteggio medio se tutte fossero distribuite uniformemente
8. **Punteggio medio di una funzione:** è il punteggio medio che si può attribuire a una funzione. Ha lo scopo di calcolare il valore dello scostamento in alto o in basso (in questo caso, utilizzando 6 fattori, con una scala da 0 a 6, il valore si ottiene moltiplicando 4 x 6)

1	valore massimo			Valore massimo della retribuzione di posizione
2	valore minimo			Valore minimo
3	differenza			differenza tra val. massimo e val. minimo (riga 1- riga 2) ed esprime il range entro cui può collocarsi il valore della posizione
4	n. di funzioni individuate nell'ente			numero delle funzioni che l'ente ha individuato, e che saranno distribuite tra le aree alle quale assegnare le organizzative.
5	n. di posizioni organizzative			il numero delle posizioni organizzative da attribuire
6	media di funzioni per P.O.			numero medio delle funzioni per ogni Posizione di elevata qualificazione
7	valore medio di una funzione			valore medio che viene attribuito a una funzione in conseguenza dei valori precedenti. Si ottiene dividendo il valore massimo attribuibile per il numero delle funzioni (riga 3/ riga 4).

8	punteggio medio di una funzione		il punteggio medio che si può attribuire a una funzione. Ha lo scopo di calcolare il valore dello scostamento in alto o in basso
---	---------------------------------	--	--

Art. 7 Attribuzione del punteggio

1. A ciascuna delle funzioni prima individuate viene attribuito un punteggio (da 1 a 6), per ogni fattore, prima individuato. La classificazione è attuata sulla base dei seguenti fattori:

Trasversalità	Punteggio
Assente	1
Occasionale	2
Limitata	3
Frequentemente con alcune strutture	4
Ordinariamente con alcune strutture	5
Ordinariamente con tutte le strutture	6

Variabilità dell'assetto normativo e delle procedure	Punteggio
Certezza e stabilità normativa, standardizzazione procedure	1
Ordinaria variabilità normativa e procedurale	2
Frequente variabilità normativa e procedurale	3
Elevata variabilità normativa e procedurale	4
Elevata variabilità normativa con necessità di costante aggiornamento e modifica delle procedure adottate	5
Elevata variabilità normativa, giurisprudenziale con necessità di aggiornamento continuo e costante e nuovo assetto delle procedure da adottare	6

Specializzazione professionale	Punteggio
Competenze di tipo meramente adempimentale	1
Competenze di tipo generico	2
Competenze specifiche	3
Competenze eterogenee	4
Competenze eterogenee con specifiche responsabilità	5
Competenze eterogenee con specifiche professionalità ad elevato contenuto di responsabilità	6

Responsabilità finanziaria in entrata e in uscita	Punteggio
Bassa	1
Standard	2
Elevata	3
Elevata con basso livello di autonomia e discrezionalità di scelta	4
Elevata con medio livello di autonomia e discrezionalità di scelta	5
Elevata con alto livello di autonomia e discrezionalità di scelta	6

Grado di interfaccia con l'ambiente esterno e complessità relazionale	Punteggio
attività di front-line bassa	1
attività di front-line standard	2
attività di front-line alta	3
attività di front-line elevata e back office successivo	4
attività di front-line elevata e back office contestuale	5
Attività di front line complessa intersettoriale	6

Accertamento o Sanzioni	Punteggio
Accertamento basso a campione	1
Accertamento medio a campione	2
Accertamento frequente	3
Accertamento elevato e consequenziale procedura sanzionatoria ordinaria	4
Accertamento elevato e frequente ricorso procedura sanzionatoria coattiva	5
Accertamento elevato e frequente ricorso a procedura sanzionatoria coattiva e complessità intersettoriale	6

2. Il punteggio di ogni funzione viene quindi assegnato a ciascuna delle tre aree corrispondenti alle tre posizioni organizzative da individuare
3. il Segretario Generale con l'assistenza del Nucleo di Valutazione procede alla determinazione del punteggio in corrispondenza del quale viene determinato il valore della funzione.
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. 9 del presente Regolamento.

Art. 8 Valore complessivo delle funzioni

1. Il totale del punteggio esprime la cifra con cui la funzione concorre alla definizione del suo valore, che si ottiene secondo la formula seguente:

Valore medio

(riga 7 del punto precedente)

*X totale del punteggio di funzione = **Valore della***

Punteggio medio

(riga 8 del punto precedente)

funzione

Art. 9 – 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 tre fasce:

PUNTEGGIO	RANGE RETRIBUZIONE POSIZIONE
da 8.000 a 13.000 punti	Da € 5000,00 a € 9.000,00
da 13.000 a 18.000 punti	Da € 9001,00 a € 14.000,00
oltre 18.000 punti	da € 14001 fino al massimo contrattuale nei limiti delle risorse disponibili

In caso di attribuzione di incarico di posizione organizzativa in deroga, ai sensi dell'art. 11, comma 3, le risultanze delle operazioni di cui al comma precedente finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, vengono inserite nel rispetto di un range di graduazione così suddiviso:

PUNTEGGIO	RANGE RETRIBUZIONE POSIZIONE
da 8.000 a 13.000 punti	Da € 3.000,00 a € 5.000,00
da 13.000 a 18.000 punti	Da € 5.001,00 a € 8.000,00
oltre 18.000 punti	da € 8.001 fino al massimo contrattuale nei limiti delle risorse disponibili

2. Il Sindaco, sulla base delle risultanze della relazione del Segretario Generale con l'assistenza del Nucleo di valutazione, attribuisce ai Responsabili delle Aree individuati con proprio decreto la posizione organizzativa, parametrata al valore complessivo raggiunto all'interno del range di graduazione di cui sopra.

3. Una volta 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 è compatibile con il rapporto di lavoro a tempo parziale.

5. Per la determinazione del valore si applicano i criteri di cui agli articoli del presente Regolamento riproporzionati in base alla percentuale del part time del dipendente incaricato di posizione organizzativa.

Art 10 - Criteri generali per il conferimento dell'incarico

1. Il Sindaco individua i Responsabili di Area in base al criterio di competenza professionale, tenendo conto delle caratteristiche dei programmi da svolgere e dei risultati conseguiti in precedenza, tra i dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione in possesso dei seguenti requisiti, richiesti anche alternativamente:

- 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;

2. Il Personale dipendente a tempo indeterminato inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione 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 inconferibilità 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 Monasterolo 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. 11 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 privi di posizioni dirigenziali, 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 posizione organizzativa 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 posizione organizzativa 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.

Art 12 -Incarico ad interim

1. In caso di vacanza di una posizione organizzativa la responsabilità può essere attribuita ad interim ad altro dipendente già titolare di posizione organizzativa 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 organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.
3. La Giunta Comunale avvalendosi del Nucleo di valutazione determina la percentuale tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 13 - Retribuzione di posizione e di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di E. Q. 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 21/5/201/, 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 del 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. 14 - 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. 15 -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. 16-Revoca dell'incarico

1. Gli incarichi di posizione organizzativa 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 60 così come individuato nel sistema di valutazione della performance del Comune di Monasterolo 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:

a) la cessazione immediata dall'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;

b) la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;

c) 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. 17- 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 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 salvo quanto specificatamente previsto da norme contrattuali.

Art. 18 –Disposizioni finali

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.

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.