



Comune di Candiolo

Città Metropolitana di Torino

SISTEMA DI GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Adottato con D.G.C. n. 23 del 9 febbraio 2024
Approvato con D.G.C. n. 32 del 23 febbraio 2024

Premessa:

Gli articoli 16, 17 e 18 CCNL 2019-2021 per il Comparto Funzioni locali, stipulato in data 16 novembre 2022 (d'ora in poi CCNL 2022), prevedono che gli enti debbano predisporre dei criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di elevata qualificazione, nonché i criteri per la graduazione degli incarichi medesimi ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione.

L'articolo 19 del medesimo CCNL prevede, invece, delle disposizioni particolari per gli incarichi di EQ negli enti privi di personale di qualifica dirigenziale, mentre il successivo articolo 20 disciplina i compensi aggiuntivi che possono essere liquidati agli incaricati di EQ in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, qualora ne ricorrano i presupposti.

L'individuazione dei suindicati criteri per la graduazione degli incarichi di EQ ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione è oggetto di confronto con le OO.SS. e le RSU, così come previsto dall'articolo 5, comma 3, lettera e), del già citato CCNL.

Art. 1 - Istituzione dell'Area degli Incarichi di Elevata Qualificazione

1. La presente disciplina viene emanata ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lettera e), e dell'articolo 16, comma 1, del CCNL 2022, il quale consente di conferire a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, o, nei casi consentiti dagli articoli 16, comma 4, e 19, commi 2-4, del CCNL 2022, a dipendenti inquadrati nell'area degli Istruttori, incarichi di elevata qualificazione che richiedono:

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, 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.

2. Si dà atto che nello schema organizzativo dell'ente non sono previste posizioni di responsabilità con contenuti di alta professionalità, così come disciplinate dall'art. 16, comma 2, lettera b), del CCNL 2022.

3. Ove non siano in servizio dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione oppure nei casi in cui, pur 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. Per la disciplina si rinvia a quanto previsto dall'art. 19 del CCNL 2022.

4. L'area degli incarichi di elevata qualificazione, trattandosi di ente privo di qualifica dirigenziale, corrisponde ai responsabili delle strutture da individuarsi nell'assetto organizzativo del Comune di Candiolo.

5. In considerazione della ridotta struttura organizzativa dell'Ente, può essere affidata alla responsabilità della medesima persona fisica una pluralità di incarichi di responsabilità, relativi a più strutture organizzative. Le strutture affidate alla responsabilità della medesima persona fisica costituiscono un'unica Posizione Organizzativa.

6. Si dà atto che, al momento dell'approvazione del presente documento, sono regolate dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con delibera di Giunta n. 17 del 09/02/2011, e s.m.i., le seguenti materie:

- struttura organizzativa dell'ente (articolo 6, e allegato g): i responsabili delle strutture ivi indicate afferiscono all'area delle posizioni organizzative come individuata dal presente articolo;
- competenze degli incaricati di elevata qualificazione, poteri sostitutivi, di annullamento e avocazione nei confronti degli incaricati stessi da parte del Segretario comunale (articoli 11-14);
- area degli incarichi di elevata qualificazione (articolo 12): si dà atto che la disciplina ivi prevista è conforme al CCNL 2022 e al presente documento, che la integra per quanto previsto dallo stesso CCNL;

- soggetti che possono ricoprire incarichi di elevata qualificazione e durata degli incarichi (articoli 11 e 12): si dà atto che la disciplina ivi prevista è conforme al CCNL 2022 e al presente documento, che le integra per quanto previsto dallo stesso CCNL 2022.

7. Si dà altresì atto che, al momento dell'approvazione del presente documento, sono regolati da altro documento, già espressamente approvato con apposita deliberazione della Giunta Comunale n. 161 del 15 dicembre 2023, i criteri di conferimento e revoca degli incarichi di elevata qualificazione, di cui all'articolo 18, comma 1, del CCNL 2022.

Art. 2 – Pesatura delle strutture organizzative

1. La graduazione degli incarichi di elevata qualificazione viene avviata con la pesatura di ciascuna struttura organizzativa di primo livello, denominata "settore" ai sensi del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, in cui è articolata la struttura complessiva dell'Ente.

2. Con riferimento a ciascun settore, devono essere valutati i seguenti fattori:

- Grado di complessità della struttura organizzativa;
- Caratteristiche e tipologie delle funzioni ed attività da svolgere;
- Contenuti professionali correlati ai titoli di studio necessari;
- Ruolo e collocazione nell'ordinamento strutturale;
- Livello di autonomia gestionale ed organizzativa.

3. La valutazione per fattori, di cui al precedente comma, viene svolta dalla Giunta Comunale su proposta dell'Organismo di Valutazione, utilizzando la scheda in Appendice 1. Ogni fattore è scomposto in più sotto-fattori. La somma dei punteggi attribuiti a ciascun sotto-fattore,

opportunamente ponderati, determina il punteggio attribuito a ciascun fattore di riferimento. Analogamente, la somma dei punteggi attribuiti a ciascun fattore, ponderati come indicato nella stessa scheda, determina il punteggio complessivamente attribuito alla struttura organizzativa, su una scala da 0 a 100.

Art. 3 - Valore degli incarichi di elevata qualificazione

1. L'attribuzione dell'incarico di elevata qualificazione comporta l'attribuzione dell'indennità di posizione, di cui all'articolo 17, comma 2 e 3, del CCNL 2022, laddove il soggetto incaricato sia dipendente comunale ovvero dipendente di un ente locale comunque in servizio presso il Comune, inquadrato nelle aree dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione ovvero degli Istruttori del vigente CCNL.

2. L'importo della retribuzione di posizione degli incaricati di elevata qualificazione, prevista dall'art. 17, comma 2, del CCNL 2022, varia da un minimo di 5.000 ad un massimo di 16.000 euro annui lordi per tredici mensilità.

Nel caso di incarico conferito a personale dell'area degli Istruttori l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di 3.000 ad un massimo di 9.500 euro.

3. L'indennità di posizione spettante in concreto per ciascun incarico di elevata qualificazione attribuito ai sensi dei commi precedenti è commisurata proporzionalmente al punteggio conseguito su una scala da 0 a 100, come riportato nella tabella in Appendice 2. In calce alla stessa tabella si riportano i casi in cui i valori così calcolati devono o possono essere in parte rideterminati, e i relativi ulteriori criteri per eseguire tali operazioni. In caso di incarichi di responsabilità attribuiti a personale comunque in servizio a tempo parziale, l'indennità così determinata è rideterminata tenendo conto della riduzione dell'orario medio settimanale prestato presso il Comune di Candiolo, ai sensi dell'articolo 23, comma 5, primo alinea, del CCNL. In particolare, l'indennità indicata in tabella viene ridotta nella proporzione del 50% della riduzione dell'orario normale di lavoro presso il Comune di Candiolo. Ad esempio, a una riduzione del 50% dell'orario corrisponderà una riduzione del 25% dell'indennità indicata in tabella. Invece, in caso di attribuzione di incarichi di responsabilità solo per una frazione dell'anno di riferimento, l'indennità è direttamente riproporzionata al periodo di attribuzione dell'incarico.

4. La retribuzione di posizione e quella correlata di risultato assorbono tutte le indennità previste dal vigente CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario, con le sole esclusioni, sussistendone i presupposti, dei compensi aggiuntivi previsti all'art. 20 del CCNL 2022.

5. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione sono stabiliti con separata deliberazione approvata dalla Giunta comunale.

Art. 4 – Norme finali e disapplicazioni

1. La presente disciplina viene adottata, con apposita deliberazione della Giunta comunale, ai sensi degli articoli 48, comma 3, e 89 TUEL, previo eventuale confronto con le RSU e le OO.SS. Con successivi provvedimenti deliberativi la Giunta comunale utilizza il presente strumento e

approva la graduazione degli incarichi di elevata qualificazione effettivamente istituiti, su proposta dell'Organismo di Valutazione.

2. La presente disciplina integra, al momento dell'approvazione del presente documento, gli articoli 11, 12 e 14 del vigente Regolamento di organizzazione dei servizi comunali, che viene modificato come indicato in appendice 3.

3. E' abrogato, dal momento di entrata in vigore del presente documento, il sistema di graduazione delle posizioni organizzative approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 79 del 3 settembre 2021.

4. Fino a un'eventuale revisione, resta comunque applicabile la graduazione delle posizioni organizzative da ultimo svolta in applicazione del sistema di cui al comma precedente e approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 106 del 20 ottobre 2022, in quanto pienamente compatibile anche con il presente sistema, intendendo per sostituita l'espressione "incarichi di elevata qualificazione" all'espressione "incarichi di posizione organizzativa" ed equivalenti.

Appendice 1 – Scheda di pesatura per struttura organizzativa

Settore

INDICATORI	Peso (a)	min Punteggio max (vedi legenda) (b)				(a) x (b) / 3
	+					
Grado di complessità della struttura	25	= somma punteggi tre sottofattori / 100 x 3				
Personale addetto oltre al responsabile di struttura	30	0	1	2	3	
Entità del budget di assegnazione – entrata e spesa	40	0	1	2	3	
Presenza di attrezzature strumentali in dotazione	30	0	1	2	3	
						+
Caratteristiche e tipologie delle funzioni e delle attività da svolgere	25	= somma punteggi tre sottofattori / 100 x 3				
Grado di diversificazione delle funzioni e delle attività	40	0	1	2	3	
Redazione di documenti complessi	30	0	1	2	3	
Rapporti con il pubblico	30	0	1	2	3	
						+
Contenuti professionali correlati ai titoli di studio necessari	10	= somma punteggi tre sottofattori / 100 x 3				
Titolo di studio richiesto per l'assunzione dell'incarico	40	0	1	2	3	
Richiesta di specifici corsi o abilitazioni professionali	30	0	1	2	3	
Richiesta di esperienza specifica nel settore	30	0	1	2	3	
						+
Ruolo e collocazione nell'ordinamento strutturale	20	= somma punteggi tre sottofattori / 100 x 3				
Rapporti con gli organi di governo	40	0	1	2	3	
Interrelazioni con altre strutture organizzative interne	30	0	1	2	3	
Rapporti istituzionali con altri enti e amministrazioni pubbliche	30	0	1	2	3	
						+
Livello di autonomia gestionale ed organizzativa	20	= somma punteggi tre sottofattori / 100 x 3				
Personale esclusivamente dedicato alla struttura	30	0	1	2	3	
Adozione di atti di impegno di spesa	40	0	1	2	3	
Attività operative sul territorio	30	0	1	2	3	
TOTALE	100	TOTALE				Max 100
	=					=
Punteggio conseguito						(c)

LEGENDA

Ciascun indicatore è descritto in termini di caratteristiche osservabili e da una scala a quattro livelli:

0. Nullo: il fattore non ha significativo rilievo per l'attività della struttura organizzativa.
1. Minimo: fattore di scarso rilievo per l'attività della struttura organizzativa.
2. Medio: fattore di medio rilievo per l'attività della struttura organizzativa.
3. Massimo: fattore di elevato rilievo per l'attività della struttura organizzativa.

Personale addetto oltre al responsabile di struttura

Considera il numero di unità di personale addette alla struttura. Per il personale promiscuamente addetto a più strutture organizzative, ovvero per il personale in servizio a tempo parziale, si considerano le frazioni di unità.

Entità del budget di assegnazione – entrata e spesa

Considera il budget tipico di assegnazione alla struttura, sommando voci di entrata e di spesa. L'analisi può essere condotta considerando il valore medio dei bilanci dei tre precedenti esercizi, negli importi risultanti dalle previsioni successive all'ultima variazione approvata in corso d'anno.

Presenza di attrezzature strumentali in dotazione

Considera le dotazioni strumentali materiali assegnate alla struttura, il relativo valore e la complessità di utilizzo.

Grado di diversificazione delle funzioni e delle attività

Il punteggio è tanto più elevato quanto più la struttura svolge un'ampia gamma di attività e funzioni promiscue, che richiedono competenze anche plurisetoriali.

Redazione di documenti complessi

Considera la frequenza con cui la struttura si occupa della redazione di documenti di particolare complessità, quali per esempio bilanci, capitolati, progetti, piani e programmi

Rapporti con il pubblico

Considera la maggiore o minore frequenza di rapporti diretti tra la struttura organizzativa e il pubblico.

Titolo di studio richiesto per l'assunzione dell'incarico

Considera l'eventuale presenza di un titolo di studio minimo richiesto per l'assunzione dell'incarico, al di là della categoria contrattuale di inquadramento.

Richiesta di specifici corsi o abilitazioni professionali

Considera l'eventuale necessità di possedere specifici corsi o abilitazioni professionali per l'assunzione dell'incarico, al di là della categoria contrattuale di inquadramento.

Richiesta di esperienza specifica nel settore

Considera l'eventuale necessità di possedere una previa specifica esperienza nel settore di competenza della struttura organizzativa per l'assunzione del relativo incarico, al di là della categoria contrattuale di inquadramento e dei titoli posseduti.

Rapporti con gli organi di governo

Considera la rilevanza delle interrelazioni dirette tra la struttura e gli organi di governo dell'ente. Si esplicita nella redazione di schemi di atti di competenza degli organi di governo – deliberazioni, regolamenti, bilanci, piani e programmi, etc., nonché nel legame più o meno stretto tra le attività della struttura e indirizzi operativi specifici provenienti dagli organi di governo.

Interrelazioni con altre strutture organizzative interne

Considera la frequenza e la rilevanza delle interrelazioni con altri uffici e servizi dell'Ente. Il punteggio è tanto più alto quanto più la struttura lavora a stretto e frequente contatto con altri organi e uffici interni all'ente, nonché quanto più tali uffici sono a loro volta numerosi, diversificati e rilevanti.

Rapporti istituzionali con altri enti e amministrazioni pubbliche

Considera la rilevanza delle interrelazioni dirette tra la struttura e altri enti e amministrazioni. Il punteggio è tanto più alto quanto più la struttura lavora a stretto e frequente contatto con altre

pubbliche amministrazioni, nonché quanto più i procedimenti di competenza richiedono l'acquisizione di pareri, proposte, approvazioni o altri atti da parte di tali amministrazioni.

Personale esclusivamente dedicato alla struttura

Considera la presenza di unità di personale dedicate esclusivamente alla struttura, escludendo invece il personale promiscuamente addetto a più strutture organizzative.

Adozione di atti di impegno di spesa

Considera la frequenza con cui la struttura adotta atti di impegno di spesa, esprimibile in numero di determine di impegno / anno.

Attività operative sul territorio

Il punteggio è tanto più elevato quanto più la struttura svolge in autonomia anche attività operative sul territorio, quali per esempio ispezioni, accertamenti, riparazioni, etc.

Appendice 2 – Graduazione delle retribuzioni di posizione

AREA CCNL	PUNTEGGIO	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione CCNL	1-32	Non applicabile, P.O. da accorpate con altre
Area degli Istruttori CCNL	1-32	Non applicabile, P.O. da accorpate con altre
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione CCNL	33	€ 5.000
Area degli Istruttori CCNL	33	€ 3.000
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione CCNL	Ogni punto tra 34 e 99	+ € 166,67
Area degli Istruttori CCNL	Ogni punto tra 34 e 99	+ € 98,48
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione CCNL	100	€ 16.000
Area degli Istruttori CCNL	100	€ 9.500

I valori ottenuti in applicazione dei criteri di calcolo di cui alla tabella sopra riportata e attribuiti a ciascun incarico di EQ devono essere riproporzionati, mantenendo lo stesso rapporto tra loro, nell'eventualità in cui risulti superato il limite di spesa per il trattamento accessorio del personale previsto dalla normativa vigente.

In caso di incarichi a tempo parziale, la retribuzione indicata in tabella è comunque rideterminata tenendo conto della riduzione dell'orario medio settimanale prestato presso il Comune di Candiolo, ai sensi dell'articolo 23, comma 5, primo alinea, del CCNL. In particolare, l'indennità indicata in tabella viene ridotta nella proporzione del 50% della riduzione dell'orario normale di lavoro presso il Comune di Candiolo. Ad esempio, a una riduzione del 50% dell'orario corrisponderà una riduzione del 25% della retribuzione indicata in tabella.

Tutti i valori così determinati possono essere arrotondati, con il decreto sindacale che li attribuisce agli incaricati di EQ, al multiplo di 100 euro annuali più vicino, per eccesso o per difetto, ai valori medesimi.

Appendice 3 – Modifiche al Regolamento di organizzazione dei servizi comunali

Articolo 11: il testo è sostituito dal seguente

ART. 11 - I titolari di incarico di elevata qualificazione

1. Sono di competenza dei titolari di incarico di elevata qualificazione l'organizzazione delle strutture di massimo livello (Settori) e la gestione delle relative risorse umane, tecniche e finanziarie. La gestione si realizza, a titolo esemplificativo, mediante:

- a) adozione delle determinazioni di spettanza, ivi comprese quelle concernenti la gestione finanziaria, sia sotto l'aspetto dell'entrata, per l'accertamento, che sotto l'aspetto della spesa, per l'impegno, unitamente a tutti gli atti consequenziali;
- b) espressione di pareri di regolarità tecnico e/o contabile sulle proposte di deliberazione;
- c) approvazione dei progetti definitivi, esecutivi e delle relative varianti, nonché approvazione, dei capitolati di pubblica fornitura e delle relative varianti, dei capitolati degli appalti di servizi;
- d) adozione di tutti gli atti a rilevanza esterna, ivi compresi i provvedimenti concessori ed autorizzativi, nonché i relativi atti di autotutela;
- e) attività istruttoria e preparatoria delle attività decisorie degli organi politici mediante pareri, proposte, documenti, schemi di provvedimenti e di contratti;
- f) predisposizione di strumenti operativi (budget, rapporti per controllo di gestione) per realizzare gli indirizzi e verificare gli obiettivi assegnati;
- g) individuazione dei Responsabili dei procedimenti amministrativi nell'ambito delle strutture di massimo livello, ai sensi dell'art. 5 della Legge 7/8/1990 n. 241 e successive modifiche e integrazioni;
- h) elaborazione della proposta di bilancio annuale e pluriennale e concorso alla sua definizione sulla base delle direttive impartite dal Segretario Comunale;
- i) presidenza e responsabilità delle procedure di gara e di concorso;
- j) stipulazione dei contratti;
- k) affidamento di incarichi a soggetti esterni;
- l) organizzazione e gestione delle risorse umane all'interno della propria struttura in particolare, eventuale articolazione in più Servizi, autorizzazione del lavoro straordinario, delle ferie e dei permessi, attribuzione dei trattamenti economici accessori, assegnazione di mansioni superiori e articolazione orari differenti di lavoro per esigenze di servizio;
- m) razionalizzazione, standardizzazione e semplificazione delle procedure e delle metodologie di lavoro;
- n) controllo e verifica dei risultati dell'attività della struttura da effettuarsi periodicamente anche attraverso rapporti;
- o) costante monitoraggio dello stato di avanzamento degli obiettivi assegnati;
- p) certificazione degli atti di competenza;
- q) adozione degli atti di organizzazione interna;

- r) irrogazione delle sanzioni disciplinari di competenza, in qualità di responsabile del Settore. L'irrogazione delle sanzioni eccedenti il Settore di competenza è attribuita al titolare dell'ufficio per i procedimenti disciplinari;
- s) proposta delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- t) concorrere alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- u) effettuare la valutazione del personale assegnato ai propri uffici, nel rispetto del principio del merito;
- v) in caso di mobilità di personale all'interno della propria Struttura rilasciare apposito attestato sulla professionalità in possesso del dipendente in relazione al posto ricoperto o che andrà a ricoprire.
- w) è responsabile delle eventuali eccedenze delle unità di personale che si dovessero presentare;
- x) il responsabile del Settore in cui il dipendente lavora nonché il titolare dell'incarico di elevata qualificazione eventualmente preposto all'Amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni in materia di assenze del personale, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le eventuali condotte assenteistiche.

2. I titolari di incarico di elevata qualificazione sono responsabili della gestione della struttura cui sono preposti, dei relativi risultati e della realizzazione dei progetti e degli obiettivi loro affidati; a tal fine concorrono collegialmente ognuno per il proprio Settore sotto il coordinamento del Segretario Comunale alla predisposizione degli strumenti previsionali (D.U.P., Piano esecutivo di Gestione, P.I.A.O.).

3. I titolari di incarico di elevata qualificazione hanno la responsabilità della misurazione e valutazione delle performance individuale del personale assegnato e hanno la responsabilità della valutazione del personale collegato a specifici obiettivi e alla qualità del contributo individuale alla performance dell'unità organizzativa.

4. I titolari di incarico di elevata qualificazione si attengono ai criteri per la differenziazione della valutazione previste nel presente Regolamento e della metodologia di valutazione.

Articolo 12: il testo è sostituito dal seguente

ART. 12 - Area degli incarichi di elevata qualificazione e affidamento dei relativi incarichi

1. L'individuazione dell'area degli incarichi di elevata qualificazione è effettuata, su proposta del Segretario, dalla Giunta Comunale, sulla base dell'analisi del fabbisogno, considerate le esigenze organizzative ed in coerenza con gli obiettivi definiti nel programma politico dell'Ente e nel Piano Esecutivo di Gestione annuale.

2. L'individuazione dei dipendenti ai quali assegnare l'incarico di elevata qualificazione è effettuato dal Sindaco con atto motivato, verificato il possesso, da parte del dipendente incaricato, dei seguenti requisiti:

- esperienza concretamente maturata in relazione alla natura, alle caratteristiche dei programmi da realizzare ed agli obiettivi oggetto dell'incarico, valutando l'ambito di autonomia ed il livello di responsabilità effettivamente raggiunti ed assicurati dal dipendente;
- adeguatezza delle conoscenze teoriche e requisiti culturali posseduti dal dipendente rispetto alle conoscenze richieste per la posizione da ricoprire;
- attitudini, capacità professionali ed organizzative richiesti per la posizione da ricoprire.

3. La durata minima dell'incarico di Elevata Qualificazione è di un anno e comunque non può essere superiore a tre anni, in ogni caso non oltre la scadenza del mandato amministrativo del Sindaco che conferisce l'incarico. In pendenza di mandato, l'incarico potrà essere rinnovato sempre comunque solo fino alla scadenza del mandato amministrativo del Sindaco stesso. Successivamente al rinnovo elettorale della carica di Sindaco, ovvero in caso di commissariamento dell'ente, gli incarichi in essere si intenderanno comunque prorogati, sino all'emanazione di un nuovo decreto di conferimento degli incarichi, per un massimo di 90 giorni dall'insediamento del nuovo organo di vertice dell'amministrazione comunale.

4. Al titolare di incarico di elevata qualificazione è attribuita dal Sindaco una retribuzione di posizione, nei limiti definiti dal vigente CCNL, previa valutazione delle posizioni effettuata dall'Organismo di Valutazione secondo il sistema di pesatura approvato dalla Giunta Comunale.

5. Il titolare di incarico di elevata qualificazione può essere individuato, in accordo con quanto previsto dagli appositi criteri di conferimento e revoca degli incarichi di elevata qualificazione approvati dalla Giunta Comunale:

- nell'ambito dei dipendenti dell'Ente inquadrati nella categoria più elevata presente nel Comune;
- in un dipendente di altro Ente locale autorizzato a fornire la propria prestazione con il Comune;
- tramite stipula di convenzione di Giunta con altro Ente con P.O.;
- in soggetti con cui siano stati stipulati contratti a tempo determinato, fermi restando i requisiti richiesti dalla qualifica da ricoprire (art. 110 del D.Lgs. 267/2000).

Articolo 14: il testo è sostituito dal seguente

ART. 14 - Sostituzione dei titolari di incarico di elevata qualificazione

1. In caso di assenza del titolare di incarico di elevata qualificazione le sue funzioni sono esercitate dal Segretario Comunale o da altro titolare di incarico di elevata qualificazione individuato dal Sindaco nel decreto di nomina del titolare stesso.