

## **COMUNE DI PLODIO**

**allegato A)**

### **REGOLAMENTO DISCIPLINANTE I CRITERI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E DELLA PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DEL COMUNE DI PLODIO**

#### **Art. 1**

##### **FINALITA'**

Il presente regolamento è volto a disciplinare criteri e modalità per l'istituzione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione di cui all'art.16 del CCNL 2019 – 2021 sottoscritto il 16 novembre 2022.

gli incarichi di Elevata Qualificazione (brevemente EQ) costituiscono uno strumento gestionale che concorre a realizzare un modello organizzativo flessibile di decentramento delle responsabilità per il conseguimento degli obiettivi dell'ente. Sono istituite dall'Ente, nel rispetto della vigente disciplina, in relazione alle esigenze organizzative ed al proprio modello gestionale.

#### **Art. 2**

##### **DESTINATARI**

il presente regolamento costituisce allegato del regolamento sull'Ordinamento degli uffici e servizi.

#### **Art. 3**

##### **TIPOLOGIE DI INCARICO**

L'Elevata Qualificazione costituisce una tipologia di incarico di responsabilità a termine, rinnovabile, avente a oggetto lo svolgimento di funzioni direttive di particolare complessità e caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

L'incarico comporta funzioni integrative e supplementari a quelle proprie dell'Area di appartenenza.

#### **Art. 4**

##### **GRADUAZIONE DELL'INCARICO**

il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è costituito dalla retribuzione di Posizione e dalla retribuzione di Risultato.

I criteri per la pesatura degli incarichi di EQ sono illustrati nell'allegato B) al presente regolamento.

Il Nucleo di Valutazione provvede a attribuire il peso al singolo incarico di EQ sulla base dei criteri succitati. Al peso corrisponde un valore da assegnare all'indennità di posizione corrispondente all'incarico pesato.

## **Art. 5**

### **REQUISITI GENERALI PER L'ACCESSO ALL'INCARICO**

1. Le posizioni organizzative sono conferibili a personale in posizione apicale inquadrato nell'area dei Funzionari, dipendenti dell'Ente o comunque svolgenti funzioni presso l'Ente attraverso gli istituti previsti dal contratto collettivo e dalla normativa vigente.
2. L'incarico di EQ è compatibile con un rapporto di lavoro a tempo parziale.

## **Art. 6**

### **PROCEDURE DI CONFERIMENTO DELL'INCARICO**

- 1 ) Ai sensi dell'art.16 c. 2 del CCNL del 16 novembre 2022 verrà effettuata, per ogni incarico di Elevata Qualificazione, una valutazione finalizzata alla scelta del dipendente con il profilo di competenza più adatto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, alla quale affidare l'incarico di responsabile e attribuire l'indennità di EQ.
- 2 ) nel caso in cui la dotazione organica dell'Ente preveda posti appartenenti all'area dei Funzionari, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area, 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 EQ 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 EQ anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
- 3 ) l'Ente può avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 2 per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari.
- 4) L'Ente, inoltre , dovrà tenere conto dei seguenti fattori:
  - Natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
  - Requisiti culturali posseduti;
  - Attitudini e capacità professionali;
  - Esperienze acquisite.
- 5) La metodologia di pesatura degli incarichi di EQ sono stabiliti nell'Allegato A, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 6) L'assegnazione degli incarichi di EQ è effettuata dal Sindaco, tenendo conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare e dei requisiti culturali posseduti nonché delle attitudini, della capacità professionale e dell'esperienza acquisita dal personale dell'Area dei Funzionari. Questi requisiti devono essere valutati con riferimento ai dipendenti teoricamente destinatari degli incarichi per la individuazione di quelli che maggiormente corrispondono ai requisiti prescritti.
- 7) Tenuto conto della esiguità del personale in servizio nel Comune di Plodio inquadrato nell'Area dei Funzionari al fine della individuazione degli incaricati di EQ si prescinde dalla pubblicazione di un bando di selezione.

## **Art 7**

## **RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è costituito 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.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione.
3. Nelle ipotesi in cui, in assenza di responsabili apicali inquadrati nell'area dei funzionari, l'incarico di EQ venga attribuito a dipendenti inquadrati nell'area degli istruttori, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.
4. all'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, è destinata in particolare una voce retributiva pari a una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti.
5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim tenuto conto della complessità dell'incarico e della performance.

### **Art. 8**

#### **CONFERIMENTO DELL'INCARICO**

- 1) Gli incarichi sono conferiti con atto scritto del Sindaco che identifica i termini di decorrenza e scadenza dell'incarico.
- 3) il conferimento dell'incarico è subordinato alla dichiarazione da parte del dipendente di insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità rispetto all'incarico da rivestire.

### **Art. 9**

#### **DURATA DELL'INCARICO**

- 1 ) Gli incarichi di EQ sono conferiti dal Sindaco per un periodo massimo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
- 2 ) L'incarico cessa anticipatamente rispetto alla sua naturale scadenza, in caso di:
  - Cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato al compimento del limite di età
  - Revoca dell'incarico per le motivazioni disciplinate al successivo art. 11
  - Revoca all'incarico da parte del titolare, prevista al successivo art.12
- 3 ) L'eventuale rinnovo è subordinato alla valutazione positiva ed è soggetto alle determinazioni della giunta in relazione all'assetto organizzativo dell'Ente.
- 4 ) La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato da parte del dipendente titolare.

5 ) l'Ente prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia;

la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico.

### **Art. 10**

#### **VALUTAZIONE DEI RISULTATI E DELLE ATTIVITA'**

1 ) Secondo le modalità previste dalla vigente disciplina contrattuale e regolamentare, l'attività svolta e i risultati raggiunti dal titolare di posizione organizzativa sono soggetti a:

- Specifica valutazione annuale rispetto agli obiettivi affidati
- Eventuale valutazione prima della scadenza per l'accertamento di gravi inadempienze rispetto agli obblighi e responsabilità connessi all'incarico o a quelli d'ufficio.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di EQ sono soggetti a valutazione annuale in base al vigente sistema di misurazione della performance. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 17 del CCNL 2019-2021.

L'esito delle valutazioni è riportato nel fascicolo personale del dipendente e di esso si tiene conto nell'affidamento di altri incarichi.

### **Art. 11**

#### **REVOCA DELL'INCARICO**

1 ) L'incarico può essere revocato prima della sua naturale scadenza per:

- Valutazione annuale gravemente negativa rispetto agli obiettivi affidati.
- Grave o reiterato inadempimento rispetto agli obblighi e responsabilità derivanti dalle funzioni attribuite al titolare dell'incarico di posizione organizzativa
- Inosservanza delle direttive contenute nell'atto di affidamento dell'incarico.
- Grave o reiterata violazione delle metodologie previste, tale da dimostrare inequivocabilmente lo svolgimento di attività inadeguate al raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- Accertamento di risultati negativi compiuti, anche nel corso della valutazione annuale, sulla base di criteri e procedure predeterminate.
- Intervenuti mutamenti organizzativi

2 ) La revoca dell'incarico di posizione organizzativa comporta la perdita dell'indennità di posizione da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nell'area di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo mantenendo il trattamento economico già acquisito.

### **Art. 12**

#### **RINUNCIA ALL'INCARICO**

1) Il titolare di posizione organizzativa può rinunciare, solo qualora non sia apicale nell'area, all'incarico conferitogli mediante comunicazione scritta da inoltrare di norma, con

un preavviso di almeno 90 giorni.

2) E', in ogni caso, facoltà dell'Amministrazione accogliere o meno la richiesta ovvero differire il termine dell'incarico, onde contemperare le esigenze del dipendente con quelle organizzative.

### **Art. 13**

#### **COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI INCARICHI DI EQ**

1. Ai titolari di incarico di EQ in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del CCNL 2019-2021;

b) i compensi ISTAT;

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

d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, 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 di cui all'art.45 D.Lgs 36/2023;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

### **Art. 14**

#### **NORME TRANSITORIE E FINALI**

1) Il presente Regolamento entra in vigore a decorrere dalla data stabilita all'interno della delibera di approvazione dello stesso.

2) Per quanto non diversamente disciplinato trovano applicazione le disposizioni normative e contrattuali vigenti nel tempo.



## COMUNE DI PLODIO

### Allegato B

#### METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

la consistenza delle risorse umane ed economiche fa riferimento a:

Risorse Umane Gestite dalla Posizione Organizzativa: max punti 8

Sino a due (2) dipendenti	Punti 4
Oltre due (2) dipendenti	Punti 8

Risorse finanziarie gestite dalla Posizione organizzativa: punteggio max punti 40  
(suddivisi in 20 punti per entrata e in 20 punti per la spesa)

Sino a 500.000 euro	Punti 12
Oltre 500.000 euro	Punti 20

Per questo parametro si prendono i dati del bilancio/consuntivo

la complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata è determinata da un lato, dalla molteplicità e dall'articolazione delle correlazioni esterne, dall'altro, dalla molteplicità dell'articolazione delle interrelazioni interne tra gli "elementi" gestiti.

Numero servizi gestiti	Massimo 5 punti (un punto per servizio)
Difficoltà dei servizi assegnati per materia	Massimo 7 punti

Complessità delle proposte delle delibere di giunta e consiglio comunale	Massimo 7 punti: - 7 punti: specialistica - 6 punti: elevata ma non specialistica - 4 punti: mediamente specialistica - 2 punti: atti di gestione ordinaria
Oggetto delle determinazioni/atti amministrativi caratterizzanti la posizione organizzativa	Massimo 10 punti - 10 punti (determinazioni di elevato contenuto e responsabilità diretta, con massima complessità tecnica) - 8 punti, determinazioni di discreto contenuto e responsabilità diretta con modesta complessità tecnica.
Complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento per la gestione di servizi/attività assegnati alla posizione organizzativa	<b>MASSIMO PUNTI 4</b> 4 punti Massima complessità 3 punti discreta complessità 2 punti media complessità 1 punto modesta complessità
Grado di interfaccia con l'ambiente esterno e complessità relazionale, in relazione alla difficoltà di gestione dei rapporti con il cittadino, gli operatori economici, e gli altri organi istituzionali	<b>MASSIMO 7 PUNTI</b>

Grado di interfaccia con l'ambiente interno e complessità relazionale, in relazione alla difficoltà di gestione dei rapporti con gli altri Settori interni dell'Ente, Segretario comunale e organi istituzionali	<b>MASSIMO 7 PUNTI</b>
--	------------------------

La responsabilità connessa all'incarico assegnato fa riferimento alla responsabilità tecnica, amministrativa e contabile connesse alle diverse posizioni

Responsabilità giuridica amministrativa contabile e attività di elevato contenuto pianificatorio/progettuale	<b>MASSIMO 5 PUNTI</b>
--	------------------------

### **PESI E PUNTEGGI**

Ciascun fattore generale di graduazione va opportunamente pesato al fine di considerarne l'importanza relativa nella formulazione del giudizio finale sulla posizione.

In una scala graduata da 0 a 100, a ciascun fattore è stato attribuito un peso. In particolare i pesi sono i seguenti:

Pesi % dei criteri di graduazione

CRITERI GENERALI DI GRADUAZIONE	PESI %
A. Consistenza delle risorse umane ed economiche assegnate	48 PUNTI
B. Complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	47 PUNTI
C. Responsabilità connesse alla posizione	5 PUNTI

DENOMINAZIONE POSIZIONE			
CRITERI GENERALI DI GRADUAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI GRADUAZIONE	PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
A. consistenza delle risorse umane e finanziarie	A1) consistenza risorse umane	Da 4 punti a 8	
	A2) consistenza risorse economiche	Max 40 punti (suddivisi in 20 puntiper l'entrata e 20 per la spesa)	
TOTALE FATTORE		PUNTI MASSIMI 48	

CRITERI GENERALI DI GRADUAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI GRADUAZIONE	PUNTI	PUNTI ASSEGNATI
	B1) complessità interna	MAX 5 PUNTI	
	B2) difformità dei servizi assegnati	MAX 7 PUNTI	
	B3) complessità delle proposte delle delibere di GM e di CC caratterizzanti la EQ	MAX 7 PUNTI	
	B4) oggetto delle determinazioni	MAX 10 PUNTI	

B. complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	/ atti amministrativi caratterizzanti la posizione organizzativa		
	B5) complessità del quadro normativo	MAX 4 PUNTI	
	B6) complessità del quadro delle relazioni esterne	MAX 7 PUNTI	
	B7) complessità del quadro delle relazioni interne	MAX 7 PUNTI	
TOTALE FATTORE		PUNTI MASSIMI 47	

C. complessità specialistica e rilevanza dell'incarico assegnato	C1) responsabilità tecnica, amministrativa e contabile	MAX 5 PUNTI	
TOTALE COMPLESSIVO		PUNTI 100	

Applicata la pesatura le posizioni organizzative verranno collocate all'interno delle seguenti fasce:

FASCIA	PUNTEGGIO	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	
		EQ -Area dei funzionari	EQ - Area degli Istruttori
Fascia A	Punti da 95 a 100	18000,00	9500,00
Fascia B	Punti da 90 a 94	17000,00	9000,00
Fascia C	Punti da 85 a 89	15000,00	8000,00
Fascia D	Punti da 76 a 84	13000,00	7000,00
Fascia E	Punti da 66 a 75	11000,00	6000,00
Fascia F	Punti da 51 a 65	8500,00	5000,00
Fascia G	Punti da 41 a 50	7500,00	4000,00
Fascia H	Punti da 35 a 40	5000,00	3000,00

Posizioni collocate nella medesima fascia avranno la medesima retribuzione di posizione. Una EQ che, una volta pesata, riportasse un punteggio inferiore a 35 punti non verrebbe considerata una posizione organizzativa.

Relativamente all'ipotesi di conferimento di incarico di posizione di EQ a personale utilizzato a tempo parziale presso altri enti o servizi in convenzione si richiama quanto previsto dall'art. 23 del CCNL 16 novembre 2022.