COMUNE DI VICOLUNGO

NORME PER GLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

APPENDICE DEL REGOLAMENTO PER L'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

Art. 1. Disposizioni generali.
1.1. Il presente regolamento disciplina criteri per l'individuazione, il conferimento, e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 16 e seguenti del CCNL del comparto Funzioni Locali 16 novembre 2022.

Art. 2. Area delle posizioni organizzative.
2.1. Nel rispetto dei criteri generali contenute in disposizioni legislative, contrattuali, nonché nel vigente regolamento degli uffici e dei servizi, l'Unione istituisce le posizioni di lavoro di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del comparto Funzioni Locali 16 novembre 2022, per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative, dette incarichi di EQ.
2.2. Gli incarichi di EQ dell'Amministrazione coincidono, sulla base del proprio assetto organizzativo, con le unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, denominate "Aree" o "Settori", che operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi di governo e con assunzione diretta di responsabilità di raggiungimento di obiettivi e risultati.
2.3. Gli incarichi di EQ comportano assunzione diretta di prodotto e di risultato e sono caratterizzati da contenuti di particolare professionalità. Essi sono assegnati con incarico a tempo determinato per un periodo massimo non superiore a 3 anni, ai dipendenti classificati nell'area dei funzionari o, in assenza, nell'area degli istruttori, nominati dal Sindaco quali Responsabili delle unità organizzative di massima dimensione dell'Ente (Settori) e, pertanto, titolari dei principali poteri gestionali a rilevanza esterna. Essi sono, altresì, motivatamente revocabili anche prima della scadenza.

Art 3. Criteri generali per il conferimento dell'incarico.
3.1. Il Sindaco individua i Titolari di EQ in base al criterio di competenza professionale, tenendo conto delle caratteristiche dei programmi da svolgere e dei risultati conseguiti in precedenza, tra i dipendenti 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 di studio 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.

Art. 4. Retribuzione di posizione e di risultato.
4.1. Il trattamento economico accessorio del personale con incarico di EQ 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.
4.2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dell'art. 20 del CCNL del comparto Funzioni Locali 16 novembre 2022.

Art. 5. Graduazione delle posizioni organizzative.

5.1. La Giunta comunale, con propria deliberazione, tenuto conto delle risorse finanziarie previste in bilancio, sulla base della struttura organizzativa dell'ente, provvede a fissare il valore economico delle posizioni, stabilendo, in particolare, il valore massimo attribuibile a titolo di indennità di posizione.

5.2. La successiva graduazione delle posizioni organizzative avviene, eventualmente, con il supporto del Collegio di Valutazione, tenendo conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa, sulla base di criteri relativi a:

A - COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA

La complessità amministrativa si manifesta nella difficoltà delle situazioni da fronteggiare e nella varietà dei problemi da risolvere; si manifesta inoltre nella complessità direzionale derivante dal grado di variabilità del contesto organizzativo di riferimento. Elementi indiziari della complessità organizzativa sono:

- complessità dei processi operativi di competenza
- risorse umane assegnate
- risorse economiche assegnate
- complessità delle relazioni interne
- complessità delle relazioni esterne
- livello di Integrazione con altri uffici/servizi

B - RESPONSABILITA' GESTIONALE

La responsabilità deriva dal grado di rischio amministrativo e gestionale che si assume durante la gestione, sostanziabile nel rischio di incorrere nelle responsabilità amministrative tipiche delle funzioni dirigenziali, soprattutto nel profilo della responsabilità per danni all'ente, dovuto alla tipologia di atti assunti, alla complessità normativa, alla discrezionalità amministrativa, al potenziale contenzioso. Elementi indiziari della complessità organizzativa sono:

- grado di responsabilità civile
- grado di responsabilità economico gestionale
- grado di responsabilità del datore

C - CURRICULUM

5.3. Le risultanze delle operazioni di graduazione cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi comunque entro il massimo stabilito dalla Giunta comunale.

5.4. In ogni caso, sarà garantito il rispetto dell'indennità minima stabilita dai vigenti CCNL.

Art. 6. Valutazione e retribuzione di risultato.

6.1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di EQ sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente e oggetto di confronto con i soggetti sindacali.

6.2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di posizione organizzativa sono valutati annualmente dal Collegio di Valutazione.

6.3. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 17, comma 4, del CCNL del comparto Funzioni Locali 16 Novembre 2022.

6.4. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono oggetto di contrattazione decentrata.

Art. 7. Incarico *ad interim.*

7.1. In caso di vacanza di una posizione organizzativa la responsabilità può essere attribuita *ad interim* ad altro dipendente già titolare di incarico di EQ in servizio dell'Ente, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.

7.2. 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 pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim.*

Art. 8. Durata dell'incarico.

8.1. Gli incarichi di EQ 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.

8.2. L'incarico, prima della naturale scadenza, può essere modificato per esigenze di carattere funzionale ed organizzativo

Art. 9. Revoca dell'incarico.

9.1. Gli incarichi di EQ possono essere revocati con atto motivato:

a) in caso di inosservanza delle direttive assegnate dal Sindaco o dai componenti della Giunta in ordine al

perseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione;
b) in caso di mancato raggiungimento al termine di ciascun anno finanziario degli obiettivi assegnati nel piano esecutivo di gestione previsto dall'articolo 169 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, previa valutazione negativa della performance individuale;
c) per responsabilità particolarmente grave o reiterata;
d) per motivi di salute, ove si prevede un periodo di assenza superiore ad un anno;
e) per intervenuti mutamenti organizzativi;
f) in ogni ulteriore caso previsto dalle leggi e dai CCNL.
9.2. Nella ipotesi di cui al precedente comma 1, lett. b), dovranno essere specificamente indicati i risultati non conseguiti tra quelli rientrati nell'ambito degli obiettivi assegnati al soggetto chiamato a ricoprire la posizione organizzativa.
9.3. L'atto di revoca comporta:
a) la cessazione immediata dall'incarico di EQ, 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;
9.4. 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. 10. Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative.
10.1. Al dipendente con incarico di EQ è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati, fermo restando il limite minimo di 36 ore medie settimanali da computarsi in relazione all'anno solare che costituisce riferimento all'attuazione dei programmi.
10.2. Nell'ambito di tale possibilità di organizzare il proprio lavoro, non potrà essere riconosciuto il pagamento né il recupero di eventuali ore eccedenti rilevate a fine anno solare di riferimento.

Art. 11. Entrata in vigore.
11.1. Il presente regolamento, che costituisce allegato del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, entrerà in vigore il giorno dell'approvazione da parte della Giunta comunale.