

COMUNE DI SARCEDO

PROVINCIA DI VICENZA

**REGOLAMENTO
DI ORGANIZZAZIONE RECANTE
I CRITERI
PER IL CONFERIMENTO, LA REVOCA E LA GRADUAZIONE DELLE
POSIZIONI DI LAVORO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 34 del 28.04.2023

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente Regolamento disciplina l'organizzazione degli uffici e dei servizi relativamente ai criteri per il conferimento, la graduazione e la revoca delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi del Titolo III, Capo II, del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16.11.2022 (di seguito, CCNL 16.11.2022).

Art. 2 - Strutture organizzative e posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione

1. Sulla base della struttura organizzativa, dell'organigramma e delle funzioni dell'Ente così come approvate dalla Giunta Comunale con atti di macro-organizzazione, vengono definite le Aree, quali strutture apicali alle quali, trattandosi di Ente privo di personale con qualifica dirigenziale, sono preposti i Responsabili d'Area.
2. Ai sensi dell'art. 19, comma 1, del CCNL 16.11.2022, le posizioni di Responsabile di ciascuna struttura apicale sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di Elevata Qualificazione (di seguito, EQ) in base all'art. 16 del medesimo CCNL, per lo svolgimento di funzioni di direzione caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, nonché dall'assunzione diretta di responsabilità di prodotto e di risultato.
3. Possono essere titolari di incarichi di EQ esclusivamente i dipendenti che appartengano alle Aree di inquadramento previste dalle norme di legge e dai contratti collettivi nazionali e alle condizioni ivi indicate.

Art. 3 - Funzioni e competenze dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione

1. In conformità agli artt. 107 e 109, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000, l'incarico di EQ comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate, le seguenti funzioni e responsabilità:
 - a) la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - b) la gestione delle risorse umane e strumentali assegnate alla struttura apicale di competenza e la relativa valutazione;
 - c) la responsabilità dei procedimenti amministrativi attribuiti alla competenza della struttura;
 - d) l'adozione, con assunzione di responsabilità di firma, di ogni provvedimento appartenente alla sfera di attribuzioni della struttura, conformemente alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 4 - Conferimento e revoca dell'incarico di Elevata Qualificazione

1. Il Sindaco, ai sensi degli artt. 50, comma 10, e 109, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000, conferisce gli incarichi di EQ con propri atti motivati.
2. Gli incarichi vengono conferiti dal Sindaco previa valutazione comparativa effettuata tra tutto il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione all'interno di ciascuna struttura apicale.
3. Ai fini della valutazione, il Sindaco, acquisito il curriculum di ciascun interessato ricavabile dal rispettivo fascicolo personale ed effettuato un colloquio individuale, tiene conto:
 - delle funzioni ed attività da svolgere;
 - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - dei titoli di studio e requisiti culturali posseduti;

- delle attitudini, capacità professionali ed esperienze acquisite.

Considera, altresì, l'eventuale possibilità della rotazione degli incarichi.

Garantisce le pari opportunità nell'accesso alla procedura, nonché - ove possibile - l'equilibrio di genere nella ripartizione degli incarichi.

4. Gli incarichi sono conferiti per una durata massima non superiore a tre anni e, di norma, non inferiore ad un anno, e possono essere rinnovati con le stesse formalità sino ad un periodo massimo non superiore alla durata del mandato del Sindaco che li ha disposti. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.
5. Gli incarichi di EQ sono compatibili con rapporti di lavoro a tempo parziale. In tal caso, l'importo annuale della retribuzione è riproporzionato in base al tempo di lavoro.
6. La revoca o la cessazione dell'incarico comportano la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione e di risultato. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nell'area contrattuale di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.
7. In applicazione del regime della *prorogatio* degli organi, al fine di garantire la continuità nella gestione, alla scadenza gli incaricati di posizioni di EQ continuano a svolgere le funzioni relative all'incarico cessato fino a quando non intervenga il rinnovo o il nuovo affidamento dell'incarico ed in ogni caso per un periodo non superiore a 45 giorni dalla scadenza.

Art. 5 - 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. Gli importi, minimi e massimi, corrispondono ai valori stabiliti dal CCNL 16.11.2022.
2. L'ammontare della retribuzione di posizione è determinato in base ai criteri di graduazione di ciascuna posizione di EQ stabiliti dal presente regolamento, applicando la metodologia di valutazione delle funzioni delineata nei successivi articoli 6 e 7.
3. Alla retribuzione di risultato degli incarichi di EQ è destinata annualmente la quota del 15% dell'ammontare complessivo delle risorse all'uopo stanziato in bilancio e finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ previsti nell'ambito della struttura organizzativa del Comune. I criteri generali per la determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato saranno oggetto di contrattazione decentrata integrativa, come previsto dall'art. 7, comma 4, lettera v), del CCNL 16.11.2022.
4. La retribuzione di risultato, spettante a ciascun titolare di incarico di EQ, sarà parametrata e liquidata in misura proporzionale al punteggio ottenuto nella valutazione annuale della *performance*, fino a concorrenza dell'intero importo delle risorse stanziato per il trattamento accessorio degli incarichi di EQ, che verrà ripartito tra tutti gli aventi titolo. Detta valutazione sarà effettuata sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Ente.

Art. 6 - Criteri per la graduazione e il calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione delle posizioni di EQ, ai fini del calcolo della retribuzione di posizione, avviene

secondo i criteri e parametri seguenti:

I) Responsabilità amministrative e gestionali

- a) Assegnazione di personale
- b) Assegnazione di Servizi
- c) Assegnazione budget entrata
- d) Assegnazione budget uscita

II) Rilevanza strategica e complessità

- e) Strategicità per l'Amministrazione, obiettivi di mandato e PEG
- f) Complessità e trasversalità in relazione ai programmi dell'Amministrazione
- g) Rilevanza organizzativa
- h) Punteggio aggiuntivo attribuito per la posizione di Vicesegretario comunale

2. Per ciascuno dei suddetti criteri sono identificati i punteggi massimi ai fini della pesatura della posizione. Il punteggio massimo complessivamente ottenibile è pari a 100. L'importo della retribuzione di posizione è attribuito in misura proporzionale al punteggio risultante per la singola posizione di EQ, dato atto che il punteggio di 100 equivale al massimo riconoscibile di € 13.000,00, cui si sommano € 5.000,00 di indennità minima. L'ammontare della retribuzione di posizione spettante a ciascuna posizione di EQ risulta, dunque, dalla somma fra l'indennità minima prevista dal CCNL e l'indennità determinata in proporzione al punteggio ottenuto.
3. E' fatto salvo in ogni caso il limite delle risorse stanziato a bilancio per il trattamento accessorio degli incarichi di EQ, nel rispetto dell'ammontare massimo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio di tutto il personale, come previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017. In caso di insufficienza delle risorse, le indennità di posizione riconoscibili sulla base dei punteggi ottenuti subiranno un taglio lineare e spalmato in pari misura su tutte le posizioni di EQ, fatto salvo il rispetto dell'importo minimo contrattuale.
4. L'attribuzione dei punteggi relativi alle lettere a), b), c), d) sarà effettuata all'esito di un mero calcolo matematico e ratificata con delibera di Giunta. I punteggi relativi alle lettere e), f) e g) saranno attribuiti dalla Giunta, chiamata a valutare la complessità, la strategicità e la rilevanza organizzativa della posizione in relazione ai propri obiettivi di mandato e programmi. I punteggi di cui alle lettere f) e g) saranno attribuiti dalla Giunta, su proposta del Segretario Comunale. Il punteggio aggiuntivo di cui alla lettera h) per l'incarico di Vicesegretario comunale è fisso e pari a punti 5.
5. La proposta di deliberazione di Giunta relativa all'attribuzione dei punteggi ed alla conseguente pesatura delle posizioni di EQ è sottoposta al parere del Nucleo di Valutazione dell'Ente.
6. I punteggi massimi correlati a ciascuno dei criteri di graduazione elencati al comma 1 sono stabiliti come segue:

I) Responsabilità amministrative e gestionali (punteggio massimo 50 punti)

a) Assegnazione di personale

max 20 punti

Si quantificano le unità di personale gestite ed indicate nel piano del fabbisogno annuale approvato unitamente al bilancio di previsione, senza tenere conto di eventuali modifiche intervenute in corso d'anno, e si attribuiscono:

- punti 1 per ogni dipendente, fino ad un massimo di 20 punti.

b) Assegnazione di servizi max 10 punti

Vengono in rilievo i seguenti Servizi ricadenti in ciascuna Area organizzativa ed assegnati alla posizione di EQ:

Area Amministrativa: Servizio demografico, Servizi sociali, Servizi culturali istruzione e sport, Servizio segreteria;

Area Tecnica Lavori pubblici: Servizio opere pubbliche, Servizio manutenzione e gestione del patrimonio, Servizio ecologia, Servizio ambiente, Servizio protezione civile;

Area Tecnica Urbanistica-Edilizia privata: Servizio urbanistica, Servizio edilizia privata, Servizio commercio, Sportello unico attività produttive;

Area Finanziaria: Servizio ragioneria, Servizio personale, Servizio tributi.

Si attribuiscono per ogni Servizio punti 2, fino a un massimo di 10 punti.

c) Assegnazione budget entrata max 10 punti

Si prende in considerazione la media del triennio precedente degli stanziamenti accertati delle risorse complessive, e si attribuiscono:

- punti 2 fino ad un budget di 200.000,00 euro;
- punti 2 per ogni ulteriore ammontare di 200.000,00 euro, fino a un massimo di 10 punti.

d) Assegnazione budget spesa max 10 punti

Si prende in considerazione la media del triennio precedente degli stanziamenti impegnati delle risorse complessive, escluse le spese vincolate (quali quelle del personale e delle utenze), e si attribuiscono:

- punti 2 fino ad un budget di 200.000,00 euro;
- punti 2 per ogni ulteriore ammontare di 200.000,00 euro, fino ad un massimo di 10 punti.

Sono in ogni caso escluse le partite di giro.

II) Rilevanza strategica e complessità (punteggio massimo 50 punti + 5 punti aggiuntivi per la posizione di vicesegretario)

e) Strategicità per l'Amministrazione, obiettivi di mandato e PEG max 20 punti

Vengono in rilievo la strategicità, per l'Amministrazione, degli obiettivi perseguiti e dei programmi ricadenti in ciascuna Area ed assegnati in base al programma di mandato e agli indirizzi generali di governo:

- Obiettivi strategici: fino a punti 5;
- Obiettivi particolarmente strategici: fino a punti 15;
- Obiettivi altamente strategici: fino a punti 20.

f) Complessità trasversale in relazione ai programmi dell'Amministrazione max 20 punti

La complessità viene determinata in relazione agli indirizzi politici, considerando competenze di tipo meramente adempimentale passando via via a competenze più specifiche o variabili o soggette a frequenti modifiche normative; la trasversalità viene determinata in base alla necessità e frequenza o

meno dei contatti con gli Amministratori e con le strutture interne:

- Competenze complesse/trasversali fino a 5;
- Competenze particolarmente complesse/trasversali fino a 15;
- Competenze altamente complesse/trasversali fino a 20.

g) <u>Rilevanza organizzativa</u>	max 10 punti
- Rilascio di pareri	max 3 punti
- Apposizione di visti	max 3 punti
- Trasmissione di informazioni	max 2 punti
- Effettuazione di attività di controllo	max 2 punti
h) <u>Punteggio aggiuntivo attribuito per la posizione di vicesegretario</u>	punti 5

Art. 7 – Mutamenti organizzativi e riflessi sulla graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione

1. Ai sensi dell'art. 19, comma 1, del CCNL 16.11.2022, con il decreto sindacale di nomina a Responsabile d'Area e assegnazione delle correlate funzioni si attribuisce anche la posizione di EQ.
2. Gli eventuali successivi provvedimenti che riassegnino determinati Servizi o funzioni da un'Area organizzativa ad un'altra, o che accorpino una o più Aree - ovvero ne istituiscano di nuove - redistribuendo i relativi Servizi e funzioni, comportano la revisione della graduazione delle posizioni di EQ interessate dai suddetti processi di riorganizzazione, e la conseguente rideterminazione del valore dell'indennità di posizione ad esse attribuita.
3. Nelle ipotesi di cui al comma precedente, si applica l'art. 6, comma 5.

Art. 8 - Regime orario

1. L'orario di lavoro dei titolari di incarichi di EQ dovrà corrispondere a quanto stabilito contrattualmente e, comunque, essere adeguato al buon andamento dei servizi comunali.
2. Il dipendente titolare di incarichi di EQ deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario minimo previsto contrattualmente ed organizzare il proprio tempo di lavoro, anche mediante ore aggiuntive necessarie rispetto al minimo d'obbligo, correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del Sindaco o del Segretario comunale, in relazione agli obiettivi e piani di lavoro da realizzare.
3. Le ore aggiuntive prestate non danno luogo a compensi di lavoro straordinario o a recuperi in termini di ore libere, salvo quanto specificamente previsto da norme contrattuali.

Art. 9 - 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..